

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Le temps de l'action et de l'engagement



Témoignages

14 entreprises racontent
leur politique de mécénat de compétences

Sommaire

👉 Fondation Accenture	p. 4
👉 Algoé	p. 5
👉 Fonds Barreau de Paris Solidarité	p. 6
👉 Fondation Chanel	p.7
👉 Fondation Deloitte	p.8
👉 Fondation Echiquier de la réussite	p. 9
👉 Edenred	p. 10
👉 Fondation EDF	p. 11
👉 Fondation Financière de l'Echiquier	p. 12
👉 Heaven	p. 13
👉 McDermott Will & Emery	p. 14
👉 Fondation Monoprix	p. 15
👉 Fondation Schneider Electric	p. 16
👉 Fondation SNCF	p. 17



Ericka COGNE, déléguée générale de la fondation d'entreprise Accenture France et responsable engagement sociétal France Benelux

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéficiaires attendus ?**

De 2010 à 2015, Accenture s'engage à développer les compétences de 700 000 personnes dans le monde, pour les aider à s'insérer plus facilement sur le marché du travail ou à créer leur entreprise. En France, le programme *Skills to Succeed* réunit une quinzaine de partenaires stratégiques, par exemples : Ashoka et les entrepreneurs sociaux spécialisés dans l'emploi tels que Said Hammouche pour Mozaik RH, Danielle Desguées pour BGE Paris, Charles Edouard Vincent pour Emmaüs Défi., Passeport Avenir, l'Institut du Service Civique, l'Institut de l'Entrepreneuriat social de l'ESSEC (IIES)...

Notre objectif est de **professionnaliser et de faire changer d'échelle nos partenaires**, qui ont pour but d'augmenter leur impact social, et donc de se professionnaliser avec une organisation et des processus établis, s'armer d'outils digitaux, de *reporting*...

A cet effet, nous les soutenons avec environ 6000 jours hommes de mécénat de compétences par an. Au total ce sont plus de 500 personnes qui sur l'année dernière ont mis à disposition leurs compétences soit 10 % des effectifs d'Accenture en France.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Nous avons développé une véritable offre à la carte avec 5 leviers qui font appel aux compétences de nos collaborateurs :

- Pro bono : mission de conseil de longue durée (8 semaines à 1 an)
- *Accenture Development Partnerships* : mission de longue durée, à l'étranger, pour des structures œuvrant dans le secteur du développement
- Pro bono *in a box* : ateliers de deux heures à deux jours pour apporter ponctuellement une aide à une association ou un entrepreneur social
- Congés Solidaires : mission de courte durée à l'étranger, prise sur les congés des collaborateurs.
- Tutorat : accompagner un étudiant pendant 2 à 3 heures par mois durant un an, dans la définition de son projet professionnel.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Nous avons commencé il y a plus de 10 ans par la mise en place des congés solidaires puis nous avons réalisé les premières missions de conseil en pro bono supérieures à 8 semaines pour conduire de véritables accompagnements stratégiques de nos partenaires du programme *Skills to Succeed*. Si les consultants étaient sur des missions isolées au départ, nous avons reconnu la force de faire monter des équipes de pro bono avec différents niveaux hiérarchiques et différentes compétences. Plus récemment, nous avons instauré pour chaque mission qu'un directeur de mission appartenant au *leadership* assure le pilotage et le management des équipes.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

Compte tenu de l'objectif *Skills to Succeed* d'accompagner 700 000 bénéficiaires à développer des compétences pour l'emploi ou l'entrepreneuriat, l'impact du soutien financier et en mécénat de compétences est évalué. Nous nous mettons d'accord avec nos partenaires associatifs en début d'année sur l'impact souhaité des différentes missions pro bono puis nous suivons cette évolution lors de comité de pilotages. L'impact le plus immédiat est le nombre de bénéficiaires formés néanmoins nous mesurons également le taux de conversion vers l'emploi ou l'entrepreneuriat



Barbara CAUSSE, présidente d'Algoev et manager chez Algoé Consultants

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

Après la mise en œuvre de l'accord ARTT dans l'entreprise en 2002, le projet Algoev de mécénat de compétences est né de la réflexion de deux consultant(e)s souhaitant utiliser une partie de ce temps disponible à des fins utiles, pertinentes et solidaires. Cette initiative bénéficie depuis sa création du soutien de la direction d'Algoé car elle s'inscrit dans la philosophie d'entreprise. Les salariés volontaires réalisent, gratuitement, pour des associations et des fondations à but non lucratif, des missions d'étude, de conseil ou de formation.

Les bénéfices observés :

- Une satisfaction particulière des salariés volontaires liée au travail avec des acteurs d'associations engagés et au sens de leur mission
- Un élément d'attractivité pour les jeunes entrants chez Algoé
- Une implication sur le territoire perçue positivement par les clients d'Algoé

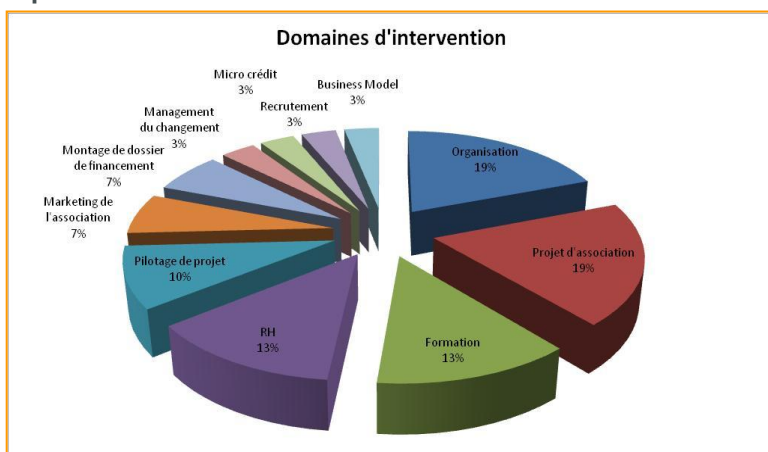
- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Les missions classiques sont les suivantes :

- Accompagnement à la réflexion sur le projet associatif
- Accompagnement à la réflexion organisationnelle (clarification des missions, des rôles et responsabilités)
- Pilotage de projets

Plus récemment, de nouvelles missions :

- Aide au montage de dossiers de financement
- Appui à la réflexion Marketing de l'association
- Définition du *business model*



- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

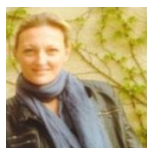
Un groupe de travail, incluant membres de la direction et représentants des salariés, a construit le modèle Algoev. Le format associatif a été choisi. Une convention entre Algoé et Algoev fixe les principes de fonctionnement. Algoé met à disposition un budget annuel de jours de conseil pouvant être utilisés pour Algoev. Les consultants volontaires interviennent pour moitié sur les jours Algoev, et pour l'autre moitié sur leur temps personnel (RTT). L'instruction des demandes avec les associations, la validation, la recherche de volontaires et le suivi qualité des missions sont portés par les membres du conseil d'administration, à l'aide d'outils tels que la fiche mission.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

L'impact du mécénat de compétences est mesuré à ce jour de manière informelle, sous la forme d'un entretien, ou d'une interview filmée du représentant de l'association. Le bilan de mission avec les collaborateurs volontaires se fait en entretien lors de la clôture de la mission.

D'autre part, dans une logique de co-engagement, les représentants d'Algoev étudient avec les associations ou fondations bénéficiaires, un mode de contrepartie réaliste et accessible, enrichissant pour tous, tel qu'une présentation-débat autour des activités de l'association chez Algoé.

Fonds Barreau de Paris Solidarité



Emmanuelle DELNATTE, avocat à la Cour, coordination « Barreau de Paris Solidarité »

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

Je considère qu'il faut faire du mécénat pour mettre à profit d'autrui ses propres connaissances, dans le souci de transmettre et aider ceux qui n'ont pas les moyens, notamment financiers, de trouver réponses à leurs questions.

Outre les bénéfices attendus pour celui qui reçoit l'expertise, le plus est pour celui qui donne et contribue ainsi également à sa propre formation.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Il est proposé aux avocats au barreau de Paris, depuis onze ans, de conseiller bénévolement les plus démunis, et plus généralement ceux qui n'ont pas les moyens ou la hantise de franchir la porte d'un cabinet d'avocat.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Cette politique de mécénat mise en place en 2003 a été facilitée par le nombre important d'avocats à Paris dont certains étaient en demande de ce type d'actions. L'Ordre des avocats de Paris a ainsi noué des partenariats avec des associations à but humanitaire et caritatif pour les besoins de leurs usagers, et un lieu itinérant et inédit de consultations gratuites a été mis en place (le Bus Barreau de Paris Solidarité).

Depuis, l'offre s'est diversifiée.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

L'impact de cette action de mesure de 2 façons : auprès des bénéficiaires par des statistiques de fréquentation, et auprès des avocats, toujours plus nombreux.



Miren BENGEOA, déléguée générale de la fondation d'entreprise Chanel



Fatem-Zahra BENNIS, chargée des relations internes pour la fondation d'entreprise Chanel

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

Le mécénat de compétences est complémentaire du mécénat financier. De plus, la diversité des métiers au sein de l'entreprise est un atout formidable pour les associations partenaires de la fondation. Les liens créés avec les associations permettent aux salariés de valoriser leurs compétences et de transmettre leurs savoirs au bénéfice d'une action solidaire.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Les missions proposées sont d'une durée de 1 à 10 jours. Les salariés ont participé à des missions de conseil dans des domaines aussi variés que le marketing, l'architecture, le soutien juridique, le conseil en ressources humaines et en relations presse. Ils ont également formé des salariés en insertion et des micro-entrepreneurs aux techniques de vente et de *merchandising*.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Dans le cadre de certains partenariats avec des associations, des missions de mécénat de compétences sont proposées aux salariés. La fondation centralise les demandes de compétences des associations. Les opportunités de missions restent néanmoins ponctuelles et de court terme. A la demande de la fondation, les ressources humaines facilitent l'identification des personnes volontaires correspondant au profil recherché. En concertation et uniquement avec l'accord des supérieurs hiérarchiques, les volontaires sont mis à disposition de la fondation sur leur temps de travail et pour une durée définie à l'avance. Une lettre de mission signée entre le salarié, le supérieur et la fondation, garantit le bon déroulement de ces activités.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

Un questionnaire de satisfaction est envoyé à tous les volontaires ayant participé à une mission de mécénat de compétences. Les retours sont très positifs et illustrent la volonté pour de nombreux salariés de contribuer à une action solidaire. Par ailleurs, un retour est également demandé à l'association partenaire sur les bénéfices de la mission de mécénat de compétences.



Guilène BERTIN, secrétaire générale de la fondation d'entreprise Deloitte France

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

Deloitte est présent dans 140 pays avec plus de 200 000 professionnels ; en France, près de 8 000 collaborateurs et associés s'engagent auprès de leurs clients, entreprises de toutes tailles et de tous secteurs. Etant une firme d'entrepreneurs indépendants, accompagner les entrepreneurs sociaux s'inscrit dans notre volonté, en tant qu'entreprise responsable, d'agir avec les porteurs de solutions innovantes. Alain Pons, président de la direction générale de Deloitte France et de la fondation d'entreprise Deloitte, a ainsi déclaré : « *le contact avec les entrepreneurs sociaux est une richesse pour Deloitte. L'innovation est telle dans certains projets qu'elle nous amène à réfléchir à nos propres expertises* ». Le 2^e axe de notre fondation d'entreprise est l'Education et plus de 250 collaborateurs Deloitte sont parrains de jeunes issus de nos lycées partenaires de Sarcelles et Cergy, pour les aider à s'orienter et à trouver leur excellence personnelle. En ce cas, le mécénat de compétences est plus axé sur des *soft skills* comme l'écoute et l'empathie. Tant au niveau de l'éducation qu'auprès des entrepreneurs sociaux, les bénéfices attendus sont évidemment bilatéraux :

- nos collaborateurs impliqués dans des projets de mécénat de compétences élargissent leur champ de compétences tout en assouvissant une certaine recherche de sens professionnel ;
- les entrepreneurs sociaux ont, eux, accès à une expertise reconnue, tandis que les jeunes bénéficient d'un accès bienveillant au monde de l'entreprise.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Notre modèle de mécénat de compétences auprès des entrepreneurs sociaux repose sur l'organisation suivante :

- Après sélection en interne du projet à accompagner, l'entrepreneur social doit identifier chez lui un chef de projet, qui est en contact avec un binôme de collaborateurs Deloitte qui sont ses parrains.
- La mission doit être circonscrite et ne pas correspondre à une délégation de tâches quotidiennes (exemple : tenue de comptabilité...) ou à un projet nécessitant une implication à plein temps.
- Les parrains accompagnent et structurent la démarche de gestion de projet et font appel ponctuellement à des experts Deloitte sur des questions qu'ils auront permis de formuler avec l'entrepreneur social.

Concernant le mécénat de compétences au niveau de l'éducation, les collaborateurs peuvent s'investir dans le parrainage de jeunes post baccalauréat, mais aussi au niveau de collégiens en prévention du décrochage scolaire. Plus ponctuellement, ils peuvent aussi présenter leur métier auprès des nombreuses classes qui viennent visiter Deloitte avec leurs professeurs ou accompagner les jeunes lors de visites culturelles et sportives. Plus de 40 collaborateurs sont ainsi chaque année « guide d'un jour » au château de Versailles pour les jeunes de Sarcelles et Goussainville.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Nous utilisons les outils de communication internes à Deloitte comme l'Intranet, les *push mails*, une newsletter... pour animer le réseau de collaborateurs impliqués. Des réunions et des événements communs avec les bénéficiaires sont organisés régulièrement. Chaque mission de mécénat de compétences est affectée d'un code qui permet aux collaborateurs de charger le temps passé. Un *reporting* global de l'ensemble des actions de mécénat de compétences est réalisé sur Excel et leurs heures chargées sont valorisées selon les salaires des collaborateurs impliqués.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

La mesure de l'impact est essentiellement qualitative par des interviews téléphoniques 2 fois par an auprès des filleuls et des parrains, et un bilan régulier avec les entrepreneurs sociaux. Chacun des jeunes accompagnés est suivi jusqu'à son 1^{er} emploi et doit lui-même s'impliquer en terme sociétal (principe du « don contre don ») : nous nous assurons de l'application de ce principe en restant en contact avec les jeunes dans la durée.

Fondation Echiquier de la réussite



Agathe SAINT-JEAN, déléguée générale de la fondation l'Echiquier de la réussite, directeur chez A2 Consulting

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

Nous avons perçu une véritable envie de nos collaborateurs de s'investir dans des projets qui ont du sens, des projets à dimension sociétale, et ce dès les premiers entretiens d'embauche. Il nous a donc semblé naturel de proposer à nos collaborateurs de s'investir au sein de la fondation. Cela permet de créer une dynamique en interne, d'ouvrir les horizons et de mettre en pratique ses compétences professionnelles dans un autre environnement.

C'est également une respiration dans le quotidien et cela participe à une saine prise de recul, et globalement à un meilleur épanouissement au sein de l'entreprise.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Nous proposons à nos collaborateurs plusieurs types de mission :

- Etre « chef de projet » et accompagner de bout en bout nos interlocuteurs bénéficiaires (établissements scolaires, clubs d'échec, collectivités) jusqu'à la réalisation de l'opération et son évaluation
- Participer à la vie et au fonctionnement de la fondation (levée de fonds, alimentation du site internet, logistique,...)

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Nous sommes une PME de 70 consultants. Notre politique de mécénat de compétences a pu donc rapidement être mise en place. Nous communiquons en interne lors de réunions mensuelles A2 Consulting sur l'activité de la fondation et faisons un appel aux volontaires selon les besoins. Nous validons ensuite avec les consultants l'adéquation entre leur mission et leur investissement au sein de la fondation, et définissons un temps dédié dans leur semaine à la fondation.

Nous souhaitons qu'il y ait une véritable stabilité / continuité et que le consultant puisse mener le projet jusqu'à sa réalisation. Nous réalisons ensuite des comités de pilotage réguliers pour animer l'activité de la fondation, chacun ayant un rôle bien défini et présentant un état d'avancement de son projet.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

Nous mesurons l'impact du mécénat de compétences de façon plutôt informelle via le souhait renouvelé des consultants de s'investir au sein de la fondation et leurs témoignages extrêmement positifs quant à l'apport de la fondation à leur vie au quotidien et leur motivation.

Les bénéficiaires quant à eux apprécient grandement l'accompagnement efficace et professionnel des consultants pour mener à bien les projets.



Sophie CONCHON, responsable RSE à Edenred

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

L'objectif initial était pour nous de répondre à une demande exprimée par les collaborateurs dans le cadre des enquêtes annuelles de bien-être au travail : favoriser la collaboration inter-départements en proposant des projets transversaux porteurs de sens.

Nous souhaitons aussi nous appuyer sur les talents de nos collaborateurs et en faire les premiers acteurs de notre engagement sociétal.

Au-delà de ces bénéfices attendus et au- rendez-vous avec l'expérience Campus Probono, nous avons également pu renforcer les compétences en gestion de projets des participants et leur permettre de s'enrichir professionnellement et personnellement au contact d'interlocuteurs inhabituels pour eux (étudiants, milieu associatif).

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

En 2012-2013, nous avons ouvert les congés solidaires avec Planète Urgence. Une de nos collaboratrices est ainsi partie à Madagascar pendant 2 semaines pour former des entrepreneurs sociaux à la comptabilité.

En 2014, nous avons proposé une formule de mécénat de compétences à la journée avec la participation de 8 collaborateurs de différents départements à Campus Probono. L'objectif de cette journée était de faire travailler ensemble des expertises de différents mondes (étudiant, associatif, entreprise) sur une problématique ciblée d'une association avec à la fin de la journée un livrable tangible pour l'association. Nous avons ainsi aidé « A Chacun ses vacances » à retravailler ses messages de communication pour leur nouveau site web et « Parrain par mille » à adopter une nouvelle approche pour le recrutement de leurs bénévoles.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

En partant du besoin exprimé par nos collaborateurs et en nous appuyant à chaque fois sur un partenaire (Planète Urgence, Pro Bono Lab) dont le métier est de former nos salariés volontaires et de nous mettre en relation avec des associations ayant un besoin ciblé.

Après une phase test en petit effectif, une ouverture plus large du dispositif a été actée par notre comité exécutif en juillet dernier.

La généralisation du dispositif s'appuiera notamment sur les collaborateurs ayant déjà participé comme ambassadeur de la démarche.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

Nous avons une mesure de notre impact direct et indirect avec une approche à la fois quantitative et qualitative. Ce suivi nous a permis notamment de passer du congé solidaire (1 collaborateur, 1 association aidée, 10 personnes formées) à Campus Probono (8 collaborateurs mobilisés, 2 associations aidées, 630 bénéficiaires aidés), format qui correspondait mieux à la demande des collaborateurs de notre siège.

Fondation EDF



Denis BOUCHARD, chef de mission mécénat de compétences à la fondation d'entreprise EDF

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

Le mécénat de compétences constitue un complément intéressant pour des actions de mécénat classique ; c'est particulièrement le cas dans des domaines scientifiques pointus où les compétences de recherche et développement du groupe constituent une part intrinsèque des actions soutenues par la fondation. C'est également le cas dans le domaine de l'aide humanitaire internationale, où le soutien financier apporté à des projets est conforté par des prestations techniques conduites par des professionnels expérimentés. Dans les deux cas, le savoir-faire de l'entreprise est directement valorisé.

Dans un autre domaine, le mécénat de compétences permet de concrétiser les valeurs de l'entreprise et son enracinement local ; c'est le cas notamment lorsque le fait d'attribuer du temps facilite ou rend possible l'implication de salariés au service de l'intérêt général. Les parties prenantes externes y sont sensibles ; pour les salariés, c'est source de fierté et de reconnaissance.

Par ailleurs, le mécénat de compétences permet de générer des dynamiques collectives en mobilisant des équipes entières autour de causes associatives. Cela inclut toutes les initiatives tendant à développer des actions de *team building* autour de causes d'intérêt général.

Enfin, le mécénat de compétences porte en germe des éléments très prometteurs en termes de formation et de développement des compétences.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Missions R&D : des chercheurs de la direction de la recherche d'EDF sont intervenus dans le cadre d'une convention avec la Bibliothèque nationale de France consacrée à la restauration du trône du Roi Dagobert.

Ingénieurs pour l'Ecole : l'association IPE a pour finalité de développer les relations entre l'école et l'entreprise, en particulier dans le domaine technique. Le groupe EDF met des salariés à disposition de l'association pour des missions de 3 ans ; ces missions sont publiées dans le dispositif habituel de mobilité interne et génèrent de nombreuses candidatures. Les salariés y développent des compétences en RH, en communication et en gestion de projet, dans un univers totalement différent de celui auquel ils sont habitués.

EDF Help : un des programmes de la fondation EDF a pour vocation de faciliter l'accès à certains biens essentiels comme la santé (électrification de dispensaires), l'éducation (écoles), la sécurité (favelas, bidonvilles). EDF Help sélectionne des projets qui bénéficient d'un soutien financier de la fondation et d'interventions de professionnels de l'électricité intervenant en mécénat de compétences.

Energie Jeunes : une des directions d'EDF propose à ses salariés d'intervenir dans des collèges pour contribuer à la lutte contre le décrochage scolaire, avec l'association Energie Jeunes. Cette action permet de soutenir un territoire en difficulté à proximité du lieu de travail des salariés.

Marathon Probono : la fondation a proposé à des salariés franciliens d'expérimenter un « marathon » proposé par Pro Bono Lab, c'est-à-dire de consacrer une journée à un *brainstorming* destiné à répondre à des besoins précis d'associations. Les retours ont été excellents.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Bien qu'il conduise des actions de mécénat de compétences dans plusieurs domaines, le groupe EDF ne dispose pas actuellement d'un cadre politique régissant ces actions. En revanche, la fondation EDF conduit un certain nombre d'expérimentations et d'actions de sensibilisation qui pourraient conduire le groupe à se doter d'une politique globale sur le Mécénat de Compétences.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

Ne disposant pas de politique de mécénat de compétences, le groupe EDF ne dispose donc pas d'outil de mesure de ses effets. Cependant, les retours collectés à l'issue de plusieurs expérimentations font état d'une très grande satisfaction des salariés impliqués.

Fondation Financière de l'Echiquier



Bénédicte GUEUGNIER, directrice de la fondation d'entreprise Financière de l'Echiquier

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

La création d'une fondation à vocation solidaire (qui agit en France dans les domaines de l'éducation et de l'insertion professionnelle) incarne depuis 2005 l'engagement sociétal de Financière de l'Echiquier. Le premier objectif de notre fondation est de susciter l'adhésion des collaborateurs aux actions de solidarité mises en œuvre par la fondation et de leur donner envie de s'impliquer dans le champ de la générosité. Le mécénat de compétences - parce qu'il s'effectue sur le temps de travail (5 jours par an) - est à cet égard un outil efficace qui incite fortement à agir et à découvrir un autre univers – celui de l'exclusion - le plus souvent ignoré par les salariés de l'entreprise, dont les priorités, liées à une moyenne d'âge aux alentours de 35 ans, sont davantage d'ordre familial et patrimonial que philanthropique. L'implication des collaborateurs dans la solidarité permet aussi d'affirmer une valeur clé de Financière de l'Echiquier : le partage, décliné depuis l'origine à travers un actionnariat détenu largement par les salariés aux côtés des co-fondateurs. Le mécénat de compétences est ainsi un excellent moyen d'inscrire Financière de l'Echiquier dans la vie de la cité et de rendre heureux ses collaborateurs, qui n'ont jamais de mots assez forts pour exprimer leur fierté et leur enthousiasme à l'issue d'une mission !

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Les missions proposées à nos collaborateurs concernent exclusivement les associations soutenues financièrement et préalablement par la fondation. Les missions les plus réussies sont celles qui font appel aux compétences personnelles (versus professionnelles) des salariés, celles qui s'effectuent à plusieurs et enfin celles qui favorisent la rencontre avec les bénéficiaires de l'association concernée. Un exemple de mission dont se souviennent particulièrement les collaborateurs : un chantier de peinture d'appartements à rénover pour l'Association pour l'Amitié, qui a mobilisé 19 salariés de Financière de l'Echiquier, travaillant côte à côte avec les SDF à qui étaient destinés les locaux. Un souvenir ancré à jamais dans la mémoire des participants !

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Nous nous sommes fait aider par un spécialiste du mécénat de compétences, Jean-Michel Pasquier, (société Koeo.net) qui nous a sensibilisés sur l'importance de la définition des enjeux (quels objectifs pour la direction de l'entreprise ? quelle adhésion possible de la part des collaborateurs ?), sur l'importance de la communication interne (comment créer une identité propre au programme ? quels outils de communication : réunions, mails, intranet?) et sur les modalités pratiques (décompte des heures pour justifier l'exonération fiscale, convention avec l'association...). Il en est résulté un programme baptisé E2 (Echiquier Engagé) assorti d'un logo et le choix d'une communication majoritairement sur l'intranet, qui fait état des missions proposées (à l'issue d'un recensement des besoins des associations grâce à un formulaire en ligne) et qui recense si la mission a trouvé preneur ou pas. D'autre part, chaque collaborateur missionné bénéficie d'un guide qui le sensibilise à l'univers associatif afin d'éviter les déceptions. Sont évoqués par exemple les différences de gestion du temps entre une association et une entreprise, avec une recommandation forte à l'égard du collaborateur : faire preuve de flexibilité et ne pas chercher à imposer un rythme issu du monde de l'entreprise.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

A la fin de chaque mission, un bilan de fin de mission (distinct) est adressé au collaborateur et à l'association bénéficiaire. Pour les collaborateurs sont évalués par exemple l'accueil dont il a bénéficié, son souhait de renouveler une mission, ce qu'il en a retiré... avec l'application d'une note finale (1 la plus mauvaise note, 4 la meilleure note) à commenter. L'association remplit également un questionnaire de fin de mission et s'exprime sur le comportement du collaborateur, sur les moyens qui lui ont été donnés, sur la réalisation des objectifs... avec l'application d'une note finale également.

Pour le moment 90 % des missions ont obtenu, de part et d'autre, la meilleure note !



Diane LERAY-LEMOINE, directrice générale de la société Heaven

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

Tout d'abord, chaque entreprise doit aujourd'hui, assumer sa responsabilité sociale et sociétale et à ce titre, mettre ses compétences, également au service d'acteurs d'utilité sociale.

Ensuite, la société Heaven fait partie du groupe Public Système Hopscotch, groupe qui réunit plusieurs agences aux métiers complémentaires, mais dans certains cas, très différents. Les actions de mécénat de compétences permettent à l'ensemble des collaborateurs du groupe de travailler sur des projets communs, animés par des valeurs humaines communes. Cela favorise la cohésion de groupe et développe un sentiment fort d'appartenance.

Enfin, les sujets diversifiés sur lesquels nos collaborateurs interviennent dans une mission de mécénat de compétences amènent une certaine richesse, qu'ils peuvent mettre au profit de leurs autres missions.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Nous proposons plusieurs types de missions à nos collaborateurs. D'une part, nous avons créée il y a 4 ans, une équipe pilote, que nous avons baptisée *La Team Solidarité*, composée de collaborateurs de l'ensemble des sociétés du groupe et qui a pour objectif de proposer chaque année un grand projet fédérateur. Après avoir accompagné La Coupe du Monde de Foot des sans Abris en 2011, puis le Defestival pour sa 10^e édition en 2012, nous avons collaboré avec Pro Bono Lab en 2013 et 2014, pour accompagner notamment deux associations : Orange Rouge et Parrains Par' Mille. D'autre part, chaque société du groupe peut participer à des missions de mécénat de compétences de façon plus ponctuelle et plus isolée. Ainsi, récemment l'agence Heaven a accompagné Apprentis d'Auteuil sur leur présence sur les réseaux sociaux et Human Rights Watch dans la campagne de Mobilisation Internationale et française pour le 3^e anniversaire du conflit syrien.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Notre équipe Pilote, la Team solidarité du Groupe Public Système Hopscotch a pour mission de sélectionner des projets, de les proposer, d'animer et de piloter la participation des collaborateurs aux différentes actions de mécénat de compétences. Chaque projet fait l'objet d'un bilan qui nous permet d'adapter au mieux les besoins en mécénat de compétences avec les contraintes et envies des collaborateurs. La Team Solidarité a également pour mission d'être à l'écoute des collaborateurs et d'accompagner ceux qui souhaiteraient déployer un projet de solidarité ou de mécénat de compétences au niveau du groupe.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

Nous ne mesurons pas précisément l'impact de nos actions de mécénat de compétences.

Suite à un Marathon Probono en décembre 2013, l'équipe de Pro Bono Lab a réalisé un audit auprès des équipes qui ont participé à cette journée. Les retours étaient très positifs. Les collaborateurs sont heureux de pouvoir donner un nouveau sens à leur implication professionnelle et nous considérons que c'est aussi le rôle de l'entreprise de leur permettre d'exprimer leurs compétences différemment.



Pauline GAGET, avocat à la Cour, collaboratrice du cabinet McDermott Will & Emery

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

McDermott étant un cabinet américain, le pro bono fait partie intégrante de la culture du cabinet. Par ailleurs, nous sommes heureux de noter que les jeunes avocats et stagiaires sont de plus en plus demandeurs de missions volontaires, les impliquant dans la vie de la communauté, ce qui nous motive d'autant plus pour trouver de nouveaux projets.

En outre, dans le monde du droit des affaires, le travail reste très souvent impersonnel, surtout au niveau des jeunes collaborateurs qui ne sont pas forcément en relation directe avec les clients. En revanche, lors des missions pro bono, même s'ils sont systématiquement supervisés par un associé les collaborateurs sont en contact direct avec les bénéficiaires. Cela permet de les responsabiliser plus rapidement que sur des dossiers « classiques » et de développer leurs capacités d'écoute et d'identification des problématiques juridiques, ce qui leur servira tout au long de leur carrière.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Nous avons eu à traiter des missions de tous types, allant de la production de mémos sur des problématiques juridiques purement théoriques à la fourniture de conseils concrets lors de procédures devant divers tribunaux. En participant aux consultations gratuites mises en place par le Barreau de Paris dans le Bus de la Solidarité, nos collaborateurs ont également la possibilité d'aller partager leur expertise directement avec les personnes qui en ont besoin.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Le bureau parisien a commencé par fonder sa pratique du pro bono sur la politique déjà établie et valorisée dans les bureaux étrangers de McDermott. Les premières missions réalisées par le cabinet en France émanaient d'ailleurs de demandes des Etats-Unis. Petit à petit, le bureau a ensuite pris sa propre impulsion et développe actuellement ses projets de pro bono français, notamment grâce aux partenariats proposés par le Barreau (Bus de la Solidarité, Campus Probono).

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

Oui, pour des avocats en droit des affaires, le retour est beaucoup plus immédiat lorsqu'il s'agit de réaliser des missions pro bono, pour des individus ou des structures de petites tailles. C'est extrêmement gratifiant pour nous de mesurer que notre travail ou nos conseils ont réellement un impact direct et concret pour les bénéficiaires. Parallèlement, on remarque chez nos collaborateurs une volonté très forte de s'investir et de comprendre les besoins des bénéficiaires lorsqu'ils sont confrontés à ce type de mission.



Karine VIEL, déléguée générale de la fondation d'entreprise Monoprix

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels en sont les bénéfices attendus ?**

En développant le mécénat de compétences, Monoprix cherche à incarner ses valeurs et à nourrir sa culture d'entreprise, en favorisant l'engagement citoyen des collaborateurs afin de soutenir des associations et venir en aide à différents publics dans le besoin. C'est l'occasion de faire connaître aux collaborateurs les actions et les partenaires de la fondation Monoprix. Egalement, ces actions permettent de renforcer la fierté d'appartenance et de fédérer ses collaborateurs autour de projets communs et solidaires.

- **Quels types de missions avez-vous proposé à vos collaborateurs ?**

Lors de la Semaine de la solidarité, du 16 au 22 juin, 8 animations qui ont été proposées afin de donner l'occasion à tous ceux qui le souhaitent de contribuer à un projet solidaire sur leur temps de travail, en fonction de leurs affinités : marcher avec un podomètre pour collecter des fonds, faire découvrir nos métiers aux jeunes de la mission locale de Clichy, conseiller des jeunes issus de quartiers défavorisés ou des jeunes en fin de service civique dans leur entrée dans la vie active, reconditionner et distribuer des « Kits de rentrée et loisirs » à 350 enfants défavorisés, participer à des journées de travail avec Pro Bono Lab, parrainer des jeunes pendant un an, participer à un tournoi de foot inter-entreprises.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Nous nous sommes appuyés sur la 4^e édition des Défis Mecanova, qui rassemble une quinzaine d'entreprises de tailles et de secteurs différents partout en France, qui contribuent à créer un élan de solidarité en impliquant leurs salariés. Une communication interne efficace est un facteur clé de succès d'une telle opération. Tous les outils ont été activés : mails, affiches, intranet, intervention en réunion du top management, stand dans le hall d'accueil du siège, etc.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

Outre la participation des collaborateurs aux différentes actions proposées, nous avons mesuré la satisfaction des participants à travers un questionnaire administré en ligne. Egalement, les commentaires postés spontanément par les collaborateurs sur le site intranet ont permis d'apprécier l'enthousiasme suscité par ces actions riches en émotions et en échanges.

Fondation Schneider Electric



Patricia BENCHENNA, directrice de la fondation d'entreprise Schneider Electric

Créée en 1998 sous l'égide de la Fondation de France, la fondation Schneider Electric s'engage sur des projets concrets et pérennes qui privilégient la formation et l'insertion des jeunes, prioritairement aux métiers de l'électricité, la sensibilisation au développement durable à travers des projets innovants, et le soutien à des actions d'urgence après des catastrophes naturelles, toujours dans une logique de favoriser l'implication personnelle et durable de ses collaborateurs partout dans le monde. Ainsi, depuis sa création en 1998, la fondation Schneider Electric met au cœur de son dispositif l'implication des collaborateurs du Groupe. Qu'ils soient délégués de la fondation, salariés bénévoles ou encore détachés dans une ONG, ils constituent le lien entre l'entreprise, la fondation et les associations soutenues dans plus de 70 pays.

Plusieurs dispositifs sont proposés. Chaque collaborateur peut s'engager et participer :

- **comme délégué de la fondation Schneider Electric**

Qu'il soit régional ou international, l'engagement de la fondation est toujours relayé par le travail de proximité des salariés bénévoles, les délégués de la fondation, seuls capables de construire un lien pérenne et de qualité. La structure en réseau de la fondation est un moyen original et très adapté pour engager un mécénat encadré au niveau global et de proximité, humain et dans la durée. Il permet aussi de renforcer la vitalité des personnes qui s'engagent. Dans chaque site, le choix des délégués est effectué sur la base du volontariat reconnu et officialisé par une lettre de mission signée par le hiérarchique direct du volontaire, par le responsable du site ou du pays et par le délégué général de la fondation pour une durée de deux ans.

En 2013, la fondation compte **110 délégués** qui couvrent 75 pays.

- **comme salarié bénévole auprès des associations soutenues localement**

Depuis 15 ans, la fondation organise une campagne annuelle de mobilisation des salariés au profit des actions de la fondation partout dans le monde. C'est le point d'orgue dans l'année qui permet de mettre sur le devant de la scène les partenariats et engagements associatifs locaux.

C'est aussi bien souvent un moment de convivialité coordonné par le délégué de la fondation : les partenaires viennent présenter et dresser le bilan de leurs actions, les collaborateurs contribuent soit humainement (bénévolat), financièrement (dons) ou par la participation à des animations. En 2013 : **+ de 38 600 collaborateurs** y ont participé

- **comme volontaire dans le cadre de l'ONG Schneider Electric Teachers**

En 2012, avec la création de Schneider Electric Teachers, Schneider Electric et sa fondation ont franchi une nouvelle étape dans l'engagement bénévole des collaborateurs.

Coordonnée par la fondation, cette nouvelle initiative a pour objectif d'organiser l'engagement bénévole de compétences des collaborateurs et des retraités au profit des partenaires de la fondation.

Il s'agit dans le cadre de missions de formation ou de soutien aux centres de formation, définies au préalable, d'apporter une contribution complémentaire aux programmes de formation et de réaliser en trois ans 300 missions.

A fin juin 2014, **319 missions** ont été réalisées par des volontaires



Marianne ESHET, déléguée générale de la fondation d'entreprise SNCF

- **Pourquoi faire du mécénat de compétences ? Quels sont les bénéfices attendus ?**

A l'origine, l'idée de la fondation SNCF était de faire plus pour les associations qui aident les jeunes, d'aller plus loin que le simple soutien financier en engageant les collaborateurs. En construisant le dispositif avec la direction des ressources humaines SNCF, nous avons mesuré le « plus au travail » que cela pouvait apporter. L'ambition fixée par le président, Guillaume Pepy, de mobiliser 1 000 parrains et marraines SNCF d'ici 2016 a hissé le dispositif d'un cran et fait du mécénat de compétences un projet d'entreprise.

- **Quels types de missions proposez-vous à vos collaborateurs ?**

Le salarié SNCF a le choix entre deux types de missions. Il peut apporter son expertise métier à une association qui cherche à fiabiliser ses comptes, à monter un plan de communication ou à réaliser un diagnostic électrique d'installations. Il peut aussi accompagner un jeune de milieu modeste dans ses études ou sa recherche d'emploi. Les missions sont de courte durée - un jour suffit pour conseiller un jeune en service civique ou favoriser le mécénat collectif - et peuvent mobiliser un groupe de parrains sur un projet. Avec le temps, les salariés s'emparent du dispositif et trouvent mille façons de s'engager. Un exemple : au siège de La Plaine Saint-Denis, deux marraines SNCF engagées chez Passeport Avenir ont invité une vingtaine d'étudiants à découvrir les métiers de l'ingénierie, accueillis par une dizaine de parrains et marraines ingénieurs.

- **Comment avez-vous mis en place votre politique de mécénat de compétences ? Avec quels outils ?**

Mobiliser 160 000 salariés de 150 métiers n'est pas une mince affaire ! Nous avons co-construit le dispositif avec la DRH SNCF et saisi toutes les occasions de le promouvoir à deux voix en interne comme en externe. Nos interventions au Forum des associations, aux Assises du mécénat et une campagne de presse d'envergure ont propulsé le dispositif dans le monde associatif. En interne, je profite de toutes les rencontres - des comex aux comités de direction régionaux, en passant par les tribunes offertes par les réseaux comme SNCF au Féminin - pour sensibiliser à tous les niveaux et susciter des vocations. Côté outils, le site Internet de la fondation est la vitrine du mécénat de compétences autant que son rouage majeur.

- **Mesurez-vous l'impact de votre mécénat de compétences sur les bénéficiaires et/ou vos collaborateurs ? Si oui, comment ?**

L'évaluation de l'impact de nos actions de mécénat est un chantier qui me tient à cœur. Côté chiffres, 18 mois après le lancement, nous comptons plus de 100 associations partenaires, plus de 400 parrains-marraines inscrits et 340 missions réalisées. Les réseaux se tissent au sein des activités et des métiers, et le dispositif a gagné une première filiale, voyages-sncf.com. Côté qualitatif, les remontées des collaborateurs sont individuelles, mais unanimes : le mécénat de compétences donne l'opportunité de s'engager et de changer la donne à son niveau, il permet de participer au grand élan SNCF et de montrer son visage d'entreprise attentionnée.

Septembre 2014

www.admical.org

www.probonolab.org

