OBSERVATOIRE DU PRO BONO

ÉTUDE TERRITORIALE GRAND OUEST 2020

Comment les entreprises s'engagent-elles en faveur du territoire des Pays de la Loire ?

Les pratiques de coopération entre les entreprises et les structures de l'ESS dans la région Pays de la Loire.

pro bono lab

probonolab.org | #probono

En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE

Région PAYS DE LA LOIRE

Avec le soutien de

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

1er ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES

SYLVAIN REYMOND
Directeur Général

CLAIRE BERTIN
Directrice Grand Ouest

“

Chaque année, par l'intermédiaire de son Observatoire du pro bono et avec ses partenaires académiques ou institutionnels, Pro Bono Lab actualise et agrège toutes les données de l'engagement par le partage de compétences (bénévolat / mécénat de compétences). Ces activités de prospective et de recherche, menées à travers plusieurs grands projets par an, en France comme à l'international via le Global Pro Bono Network, font toute la spécificité de Pro Bono Lab dans le paysage des acteurs institutionnels de l'intérêt général et opérateurs de l'engagement citoyen.

Suite à l'ouverture de son antenne Grand Ouest en 2019, Pro Bono Lab, spécialiste de l'engagement par le partage de compétences, a souhaité mener une étude territoriale visant à mieux connaître les pratiques existantes, les besoins et le potentiel de déploiement du pro bono dans le territoire des Pays de la Loire. En effet, il nous semblait fondamental d'apporter du concret face à nos premières intuitions, dans un territoire où les acteurs ont une tendance à coopérer et à s'engager qui semble plus développée qu'ailleurs.

Le territoire des Pays de la Loire représente un écosystème historiquement engagé, attractif et en mutation, porté par une dynamique économique et créative indéniable. De nombreux réseaux RSE s'y sont construits, de belles initiatives solidaires s'y développent, le territoire fait figure de pionnier en matière de mécénat collectif. Par ailleurs, la question du sens au travail, de la marque employeur et celle de l'évolution des métiers et des compétences sont des sujets de plus en plus adressés par les acteurs économiques, par les acteurs de l'emploi, et par les acteurs associatifs. Alors, qu'en est-il réellement, notamment sur le sujet de l'engagement des entreprises en faveur de l'intérêt général ?

Les Pays de la Loire représentent par ailleurs la 2ème région de France après la Bretagne en poids de l'Économie Sociale et Solidaire, avec plus de 13% de l'emploi total*. Le label « French Impact » a été décerné en 2019 aux territoires de Nantes Métropole et du Mans – Sarthe, venant saluer la dynamique portée par les acteurs en présence pour faire de l'innovation sociale un levier de développement du territoire. La région Pays de la Loire étant ainsi une terre d'ESS et d'innovation sociale, qu'en est-il des besoins des structures qui portent ce pan de l'économie, notamment de leurs besoins en compétences ? Se tournent-elles vers les entreprises pour développer des coopérations ?

En effet, les initiatives de coopération territoriale entre les organisations de l'ESS et les entreprises dites « classiques » gagneraient de manière générale à se développer davantage. Encourager les partenariats et les coopérations entre ces différents acteurs constitue un des enjeux majeurs pour répondre aux défis collectifs du territoire.

A travers cette étude territoriale, grâce aux données récoltées et aux nombreux témoignages que nous avons recueillis, ce sont tous ces sujets que nous avons souhaité explorer. Les enseignements que nous pouvons tirer de cette étude nous permettront, avec tous les acteurs du territoire, de faire des Pays de la Loire une véritable « terre du pro bono ».

”

**Observatoire de l'ESS-CRESS Pays de la Loire, d'après CLAP 2015*

REMERCIEMENTS

Cette étude, menée en partenariat avec AG2R LA MONDIALE et le Conseil Régional des Pays de la Loire, avec le soutien de la CCI Pays de la Loire, met en lumière les actions solidaires menées par les entreprises, en soutien à la vie locale et associative, et identifie les leviers et les obstacles au développement de ces pratiques responsables sur le territoire.

Elle s'intéresse notamment au(x) rôle(s) que peuvent jouer les salariés des entreprises dans l'accompagnement des structures à finalité sociale, tout particulièrement dans celui des associations, et aux besoins en compétences des structures de l'ESS.

Dans quel but ? Que les acteurs du territoire puissent s'emparer de ces résultats pour construire collectivement une réponse aux problématiques des Pays de la Loire et faciliter ainsi, dans les prochaines années, les pratiques de coopération entre entreprises et structures à finalité sociale, notamment en matière de pro bono et d'engagement citoyen.

Nous souhaitons remercier en particulier les partenaires de cette étude ainsi que toutes celles et tous ceux qui y ont contribué :

- Tout d'abord AG2R LA MONDIALE, qui nous a soutenus à la fois dans la création de l'antenne Grand Ouest de Pro Bono Lab et la réalisation de cette étude ;
- Le Conseil Régional des Pays de la Loire, qui a cru très rapidement en nous à notre arrivée dans le Grand Ouest, et qui a accepté de nous soutenir dans la réalisation de cette étude ;
- La CCI Pays de la Loire, qui nous a apporté un soutien en nature précieux ;
- Tous nos partenaires relais, grâce à qui la diffusion de l'étude a pu être réalisée sur tous les départements du territoire : Admical, AG2R LA MONDIALE, Alter'Actions, Angers French Tech, APEC Pays de la Loire, APESS 53, Audencia – Chaire RSE, Benevolt, CCI Pays de la Loire, CEAS 72, CEAS 85, Centre des Jeunes Dirigeants Pays de la Loire, Comité 21 Grand Ouest, Conseil Régional des Pays de la Loire, CPME Pays de la Loire, CRESS Pays de la Loire, Dirigeants Responsables de l'Ouest, Empowernantes, FACE Loire Atlantique, Fondation de France Grand Ouest, Fondation de l'Université de Nantes, HelloAsso, Jeune Chambre Economique de Nantes, La Cantine numérique, Le Mouvement Associatif Pays de la Loire, Les Ecossolies, Label ESS 85, Les Entreprises pour la Cité Ouest Atlantique, Maison Départementale des Associations de Vendée, MEDEF Pays de la Loire, MFQM, Plateforme RSE de la métropole nantaise, Pôle Mécénat Pays de la Loire, Réseau Entreprendre Atlantique, Ruptur, Solidatech, UDES, Ville d'Angers, Ville de Nantes - CADRAN, WeAct.
- Celles et ceux qui ont contribué à nos études de cas : Sylvia PORTA (AG2R LA MONDIALE Bretagne – Pays de la Loire), Emilie TOUTAIN (Allianz Partners), Marianne FILAUDEAU (ATAO), Anne-Laure MESGUEN (Benevolt), Anne-Sophie MEYSSELLE (Fonds de dotation Solidarité Grand Ouest / BPGO), Gaël AVENARD, Adrien COURBE et Lionel METIVIER (Conserto), Karine FENIES-DUPONT et Marianne CAUDAL (CRESS Pays de la Loire), Laurence BACHELIER (EDF Pays de la Loire), Claire PENISSON (Entreprendre pour Apprendre Pays de la Loire), Anne-Flore COURONNE (Fondation Vinci pour la Cité), Christine BOURSIN et Fabien JOURON (Groupe La Poste), Jenna LECLERCQ (Les Entreprises pour la Cité), Guillaume LEROUX (Les Ecossolies), Michel AKKAOUI (L'Etabli), Jacques PORCHERET (Maison des Associations de Vendée), Aude BREZAC (Manitou Group), Jean-Baptiste DROUET (MEDEF Pays de la Loire), Nathalie POIRAUDEAU (Môm'Ouest), Juliette ANDRAULT (Néholys), Delphine BARBEAU (One X Fidlid), Jérôme BLANCON et Rémy COMTE (Veolia Recyclage et Valorisation des Déchets).

Aucun projet à dimension régionale et à visée inclusive ne peut voir le jour sans un effort collectif, en particulier avec les réseaux qui font le territoire : un grand merci à eux !

SOMMAIRE

- Définitions....6
- Enjeux de l'étude....7
- Méthodologie de l'étude....8
- Principaux résultats de l'étude....10

STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE....12
- Mise en contexte : focus sur les chiffres en Pays de la Loire....13
- Profil des répondants....14
- Ressources humaines....16
- Ressources financières et modèle économique....17
- Besoins en accompagnement et accès aux dispositifs....18
- Accompagnement par des actions d'engagement citoyen et en pro bono....22
- Coopération avec les parties prenantes....25
- Focus Tech for Good....27
- Résumé....28

ENTREPRISES....30
- Mise en contexte : focus sur les chiffres en Pays de la Loire....31
- Profil des répondants....32
- Connaissances relatives à l'engagement citoyen....33
- Les actions d'engagement citoyen et/ou de soutien aux associations et à la vie locale....34
- Pratique du mécénat de compétences....36
- Résumé....40

PROSPECTIVE : LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENGAGEMENT ET DU PRO BONO DANS LES PAYS DE LA LOIRE....42
- Le potentiel de développement de l'engagement et du pro bono dans les Pays de la Loire....43
- Les attentes exprimées par les structures à finalité sociale et les entreprises pour développer l'écosystème de l'engagement citoyen....46

CONCLUSION....48

ANNEXES....50

DÉFINITIONS

PRO BONO

« Pro bono publico » signifie « pour le bien public ». Le pro bono désigne l'engagement volontaire de personnes qui mettent leurs compétences professionnelles à titre gratuit ou quasi-gratuit au service d'une personne physique ou morale qui n'a pas les moyens d'y accéder et/ou qui poursuit un but social.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Le mécénat de compétences consiste à mettre à disposition des collaborateurs sur leur temps de travail à titre gracieux pour réaliser des actions d'intérêt général mobilisant ou non leurs compétences.

BÉNÉVOLAT DE COMPÉTENCES

Le bénévolat de compétences consiste à mettre gratuitement, sur son temps personnel, un savoir-faire à la disposition d'une organisation à finalité sociale.

ENGAGEMENT CITOYEN DES COLLABORATEURS

Actions impulsées par l'entreprise ayant pour but d'améliorer le fonctionnement de la société et réalisées de manière non-lucrative. Exemples : journée solidaire, campagnes de dons, micro-don, course solidaire, tutorat.

ACCOMPAGNEMENT DES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE

Une mission d'accompagnement vise à permettre le développement d'une organisation ou la consolidation de ses activités. L'accompagnement peut prendre des formes diverses, il comporte quatre dimensions : ponctualité de l'intervention, adaptabilité, volontarisme, transfert de compétences.

CE QUE NOUS ENTENDONS PAR « STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE »

Nous nous rapprochons ici de la définition de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) au sens large, portée par le Ministère de l'Économie et des Finances, et désignant l'ensemble des entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale.

Ces entreprises adoptent des modes de gestion démocratiques et participatifs. Elles encadrent strictement l'utilisation des bénéfices qu'elles réalisent : le profit individuel est proscrit et les résultats sont réinvestis. Leurs ressources financières sont généralement en partie publiques*.

CE QUE NOUS ENTENDONS PAR « ENTREPRISES »

Des entreprises de l'économie dite « classique » ou « traditionnelle », ayant avant tout une visée commerciale.

ÉTUDE TERRITORIALE PAYS DE LA LOIRE 2020

Responsables de publication : Céline Laurichesse, Présidente de Pro Bono Lab & Sylvain Reymond, Directeur Général de Pro Bono Lab
Comité de rédaction : Claire Bertin, Marion Chemineau, Tatiana Heinz, Zélie Victor, Anaïs Vincent-Luce
Autres contributeurs : Elsa Chaucesse, Nina Danet, Sara Seyvet
Coordination de l'étude : Claire Bertin, Directrice Grand Ouest de Pro Bono Lab
Contact : contact@probonolab.org
Conception graphique : Chloé Girardet
Crédit photo : Erwan Floch'

@ Pro Bono Lab - Tous droits réservés - Avril 2020

*Source : https://www.economie.gouv.fr/cedef/economie-sociale-et-solidaire

ENJEUX DE L'ÉTUDE

1

Identifier et rencontrer les acteurs de la région (acteurs publics, acteurs privés, acteurs de l'ESS), en phase d'amorçage de l'antenne régionale Grand Ouest, sur les Pays de la Loire.

2

Etablir un état des lieux des pratiques de coopération entreprises-ESS et des actions d'engagement des collaborateurs existantes sur le territoire, notamment en pro bono, en y ajoutant un zoom sur le sujet Tech for good.

3

Détecter les grands enjeux du territoire dans l'optique de proposer par la suite une Probono Factory (i.e. un des Grands Programmes d'intérêt général proposé par Pro Bono Lab sur ses territoires d'implantation) et d'organiser des missions pilotes à la suite de l'étude.

De manière plus globale, cette étude territoriale vise à répondre à **plusieurs enjeux, pour les parties prenantes qui constituent le territoire :**

POUR LES ENTREPRISES

- Mieux connaître les besoins du territoire et développer leur **ancrage territorial.**
- Concrétiser leur **politique RSE ou d'engagement.**
- Valoriser les **compétences** et l'engagement de leurs salariés.

POUR LES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE

- Mieux connaitre les pratiques et possibilités existantes en matière **de mécénat de compétences.**
- Valoriser leurs **activités** et leur **savoir-faire.**
- **Se rapprocher du monde des entreprises** et de leurs salariés.

POUR LES INSTITUTIONS

- **Décloisonner** le monde économique « classique » et le secteur ESS.
- Mieux répondre aux **besoins sociaux et environnementaux** du territoire.
- **Encourager le partage de compétences des citoyen.ne.s** du territoire.

MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

DEUX TYPES D'ENQUÊTES ONT ÉTÉ RÉALISÉES DANS LE CADRE DE CETTE ÉTUDE TERRITORIALE :

Une consultation en ligne ouverte à tou.te.s : composée d'un questionnaire à destination des entreprises et d'un questionnaire à destination des structures à finalité sociale.

- Le **questionnaire dédié aux entreprises** (toutes tailles et secteurs d'activité confondus) visait notamment à répondre aux questions suivantes : Quelles actions de coopération, d'accompagnement ou de mécénat avec les structures à finalité sociale ? Quelles actions d'engagement de leurs collaborateurs ? Quels leviers et obstacles au développement du mécénat de compétences ?
- Le **questionnaire dédié aux structures à finalité sociale** (associations, mais plus largement structures de l'Économie Sociale et Solidaire, SIAE, etc) portait quant à lui les grandes lignes suivantes : Quelles pratiques de coopération avec les entreprises ? Quels besoins, notamment en compétences, de ces structures ? Le mécénat de compétences – voire le bénévolat de compétences - comme réponse à ce besoin ? Quels obstacles à surmonter ?

Des études de cas spécifiques, par le biais d'entretiens semi-directifs, avec des acteurs clés représentant au mieux le territoire des Pays de la Loire.

Les questionnaires quantitatifs ont été administrés auprès de **92 entreprises** et **131 structures à finalité sociale** implantées dans les **5 départements des Pays de la Loire** et interrogées entre le 8 janvier et le 5 mars 2020.

La diffusion a été effectuée via :

- Les partenaires et relais de l'étude, que nous tenons de nouveau à remercier chaleureusement : Admical, AG2R LA MONDIALE, Alter'Actions, Angers French Tech, APEC Pays de la Loire, APESS 53, Audencia – Chaire RSE, Benevolt, CCI Pays de la Loire, CEAS 72, CEAS 85, Centre des Jeunes Dirigeants Pays de la Loire, Comité 21 Grand Ouest, Conseil Régional des Pays de la Loire, CPME Pays de la Loire, CRESS Pays de la Loire, Dirigeants Responsables de l'Ouest, Empowernantes, FACE Loire Atlantique, Fondation de France Grand Ouest, Fondation de l'Université de Nantes, HelloAsso, Jeune Chambre Economique de Nantes, La Cantine numérique, Le Mouvement Associatif Pays de la Loire, Les Ecossolies, Label ESS 85, Les Entreprises pour la Cité Ouest Atlantique, Maison Départementale des Associations de Vendée, MEDEF Pays de la Loire, MFQM, Plateforme RSE de la métropole nantaise, Pôle Mécénat Pays de la Loire, Réseau Entreprendre Atlantique, Ruptur, Solidatech, UDES, Ville d'Angers, Ville de Nantes - CADRAN, WeAct ;
- Les réseaux sociaux ;
- La communauté de Pro Bono Lab.

L'échantillon n'est pas totalement représentatif du territoire, mais il est suffisamment large et diffus sur l'ensemble du territoire, pour donner à la fois une expression de la diversité des structures à finalité sociale et de celle des entreprises en Pays de la Loire, ainsi que du développement des pratiques de coopération sur le territoire, nous permettant d'observer certaines tendances.

Les résultats présentés dans cette étude sont issus de ce questionnaire quantitatif. Les pourcentages ont été arrondis selon la règle de Gauss (à l'entier inférieur pour les décimales de 0 et 4 et à l'entier supérieur pour les décimales de 5 à 9).

Les études de cas ont été réalisées auprès de 21 acteurs clés du territoire : 9 entreprises, 1 fonds de dotation et 1 fondation d'entreprise, 2 réseaux d'entreprises, 4 structures à finalité sociale, 3 réseaux d'accompagnement des associations et des structures de l'ESS, et 1 acteur du bénévolat et du mécénat de compétences.

Les résultats de cette étude seront diffusés largement à Nantes et à travers la région dans le courant de l'année 2020.

STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE

85% ont au moins un besoin en compétences

Communication, relations publiques, finance, stratégie, web

LES COMPÉTENCES LES PLUS DEMANDÉES

63% n'ont jamais bénéficié de pro bono (bénévolat/mécénat de compétences)

PARMI ELLES

29% ne savent pas vers qui se tourner pour mettre en place ce type d'accompagnement

38% ne connaissent pas ce type d'accompagnement

44% partagent déjà leurs compétences avec d'autres structures de l'ESS

PARMI LES MOTIVATIONS À S'ENGAGER

La possibilité de créer des synergies avec des structures ayant les mêmes valeurs, le souhait de participer à la dynamique du territoire

ENTREPRISES

57% ont au moins un besoin en compétences Tech

PARMI ELLES

46% n'ont jamais coopéré avec une entreprise Tech pour y répondre mais estiment que cela est un besoin

90% connaissent/ont entendu parler du tutorat

89% connaissent/ont entendu parler du bénévolat de compétences

78% connaissent/ont entendu parler du mécénat de compétences

49% connaissent/ont entendu parler du pro bono

76% mettent en place des actions d'engagement citoyen

46% manquent de temps pour déployer des dispositifs d'engagement citoyen

PARMI LES MOTIVATIONS À S'ENGAGER

Le souhait d'incarner leurs valeurs, de soutenir des projets, de s'engager pour l'intérêt général, et de participer à la dynamique du territoire

46% pratiquent le pro bono (bénévolat/mécénat de compétences)

Les entreprises qui ne le pratiquent pas l'expliquent car :

56% manquent de ressources pour le mettre en place

27% manquent de visibilité sur la pertinence du dispositif

24% auraient besoin de l'accompagnement d'un acteur intermédiaire pour mettre en place le dispositif

Les compétences les plus mobilisées dans le cadre du mécénat de compétences :

35% des soft skills

41% les ressources humaines

47% la communication

LES MODALITÉS DE COOPÉRATION ENTRE LES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE ET LES ENTREPRISES

51% des structures à finalité sociale sont soutenues financièrement par les entreprises

44% des structures à finalité sociale coopèrent par la vente de biens ou de prestations

63% des entreprises s'investissent par la mise en place de tutorat

46% des entreprises pratiquent le mécénat de compétences

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

issus à la fois des résultats de l'étude quantitative et des entretiens qualitatifs

Les Pays de la Loire, un territoire historiquement engagé et solidaire dont l'atout principal repose sur la logique collective, avec une capacité à travailler ensemble, une dynamique économique forte et une grande diversité d'acteurs

Une concentration des acteurs très forte à Nantes et en Loire-Atlantique, un territoire hétérogène où les enjeux des milieux ruraux sont loin de la vitalité des métropoles et dont l'identité reste à construire

Le pro bono, un cercle vertueux qui rime avec utilité et ancrage territorial au service de l'intérêt général

Le temps, une ressource précieuse pour développer le pro bono tant du côté des entreprises que du côté des structures à finalité sociale

Le besoin et le souhait de sortir des idées préconçues et de décloisonner pour favoriser les coopérations entre entreprises et structures à finalité sociale

La nécessité que les collectivités locales s'emparent du sujet pour faciliter le déploiement du pro bono à l'échelle du territoire

Les acteurs intermédiaires de l'accompagnement, des acteurs clés pour aider au développement du pro bono, mettre en réseau, sensibiliser et apporter un soutien opérationnel aux entreprises et aux structures à finalité sociale

Copyright Pro Bono Lab, avril 2020

Source : Etude territoriale *Comment les entreprises s'engagent-elles en faveur du territoire des Pays de la Loire*

ÉTUDE TERRITORIALE PAYS DE LA LOIRE 2020

Structures à finalité sociale

MISE EN CONTEXTE : FOCUS SUR LES CHIFFRES EN PAYS DE LA LOIRE

165 413

EMPLOIS

Les structures de l'Économie Sociale et Solidaire regroupent 165 413 emplois, correspondant à 143 164 équivalents temps plein, dans les Pays de la Loire. Cela représente entre 13 et 15% de l'emploi total du territoire.

89 000

ASSOCIATIONS

Les associations représentent 84% des structures de l'ESS en région Pays de la Loire. Parmi elles, 12 875 associations sont employeuses, 86% fonctionnent donc sans salarié.e. En 2018, près de 3 900 associations ont été créées en Pays de la Loire.

700 000

BÉNÉVOLES

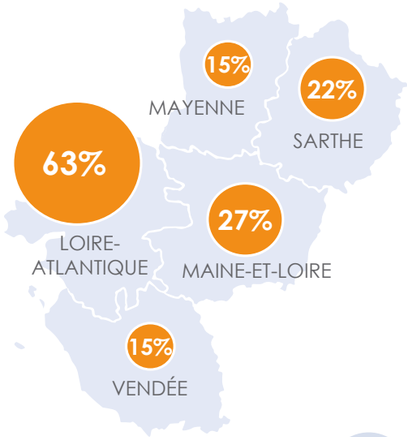
Selon une étude réalisée en 2019 par Recherches et Solidarités, on estime entre 700 000 et 750 000 le nombre de bénévoles en Pays de la Loire. Parmi eux, 300 000 à 310 000 interviennent au moins une fois par semaine.

Sources : Observatoire de l'ESS – 2019, CRESS Pays de la Loire. Le moral des responsables associatifs des Pays de la Loire – 2019, Le Mouvement Associatif Pays de la Loire. Pays de la Loire & L'ESS dans les Pays de la Loire, DRDJSCS. Les associations en Pays de la Loire - Repères et chiffres clés, décembre 2019, Recherches et Solidarités.

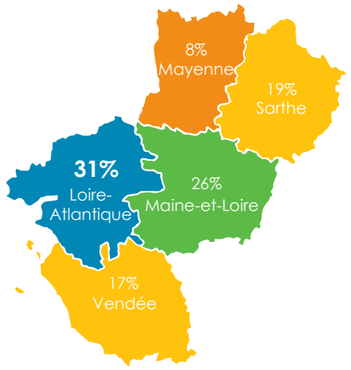
TERRITOIRE D'IMPLANTATION

Question posée : Territoire(s) d'implantation de votre organisation dans les Pays de la Loire (plusieurs réponses possibles)
Nombre de répondants : 131

Note : Les structures répondantes peuvent être présentes sur plusieurs territoires, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



ZOOM ASSOCIATIONS – CRESS PAYS DE LA LOIRE



Nous constatons dans notre étude une sur-représentativité de la Loire-Atlantique et une sous-représentativité de la Mayenne. Cependant, les résultats sur le reste des départements sont conformes à la répartition des associations sur le territoire.

- Moins de 10 000 associations
- Entre 10 000 et 20 000 associations
- Entre 20 000 et 25 000 associations
- Plus de 25 000 associations

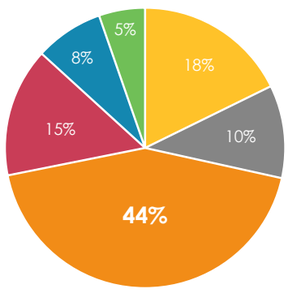
Source : CRESS Pays de la Loire, ZOOM ASSOCIATIONS – Edition 2019

89 000
ASSOCIATIONS

FONCTION DES RÉPONDANTS

Question posée : Votre fonction actuelle au sein de l'organisation
Nombre de répondants : 131

- Président.e
- Directeur.trice ou cadre salarié.e
- Bénévole non dirigeant.e
- Membre du conseil d'administration
- Salarié.e non cadre
- Autres



62% des répondants occupent des fonctions de **dirigeant.e salarié.e ou président.e.** Avec ces chiffres, nous faisons donc l'hypothèse que les personnes ayant répondu à ce questionnaire au nom de leur structure bénéficient d'une visibilité et d'une connaissance importantes sur leur structure et en particulier sur le sujet qui nous intéresse dans cette étude, à savoir la coopération avec les entreprises « traditionnelles ».

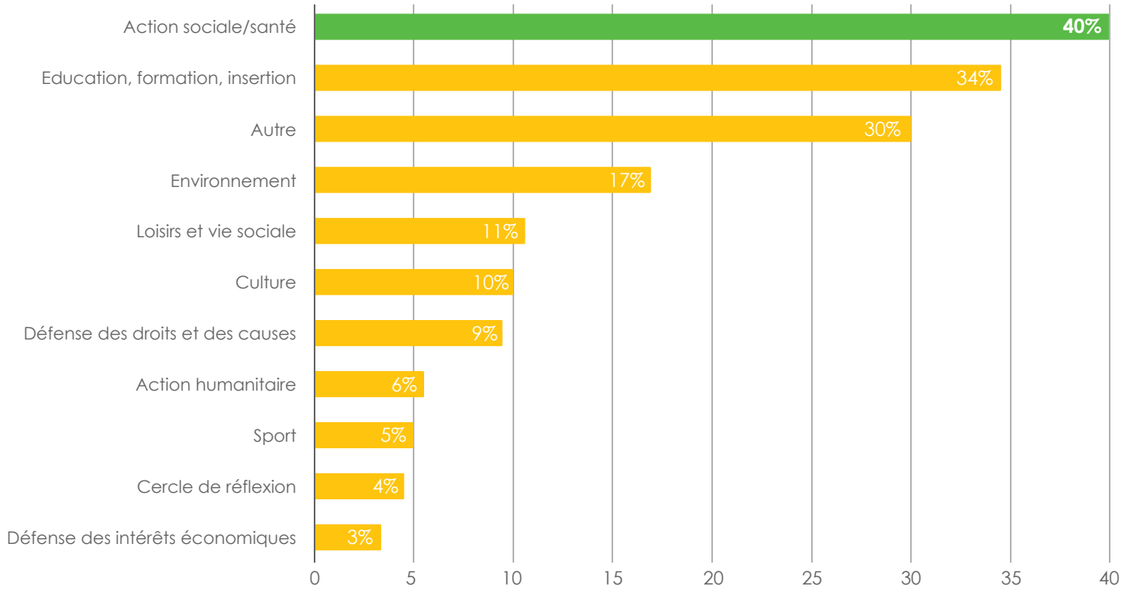
STATUT DE L'ORGANISATION

Question posée : Statut de votre organisation
Nombre de répondants : 131

81% des structures répondantes sont des associations Loi 1901. Ces données sont représentatives du territoire, car selon la CRESS Pays de la Loire, les associations représentent 83% des structures de l'ESS sur le territoire (hors entreprises)*.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

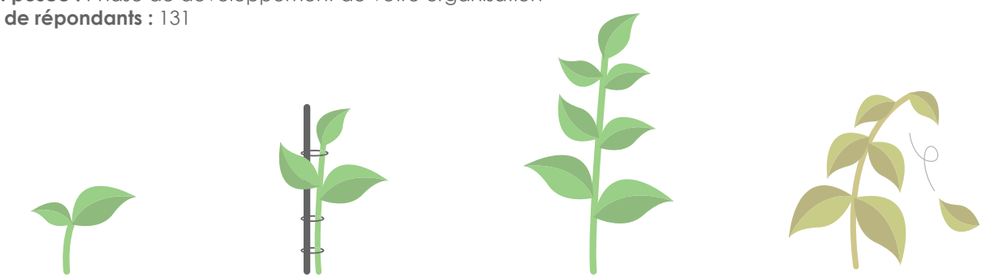
Question posée : Secteur(s) d'activité de votre organisation
Nombre de répondants : 131
Note : Les structures répondantes peuvent mener des activités dans plusieurs secteurs, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



Les deux secteurs les plus représentés dans cette étude sont : **l'Action sociale / Santé** (40%) et **l'Éducation, la Formation, l'Insertion** (34%).

PHASE DE DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION

Question posée : Phase de développement de votre organisation
Nombre de répondants : 131



5% Création - émergence

47% Structuration - consolidation

42% Développement - changement d'échelle

5% En difficulté

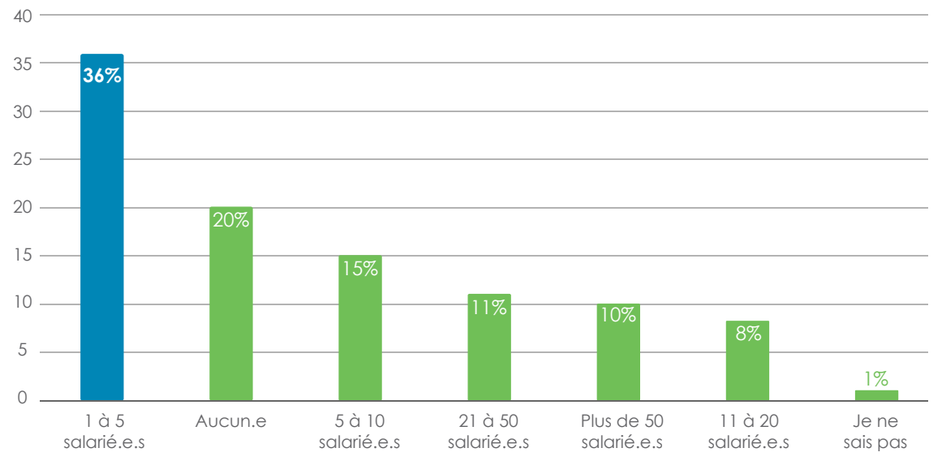
47% des structures répondantes sont en phase de **structuration – consolidation** et **42%** sont en phase de **développement - changement d'échelle.**

**Source : https://www.economie.gouv.fr/cedef/economie-sociale-et-solidaire*

RESSOURCES HUMAINES

NOMBRE DE SALARIÉ.E.S ETP

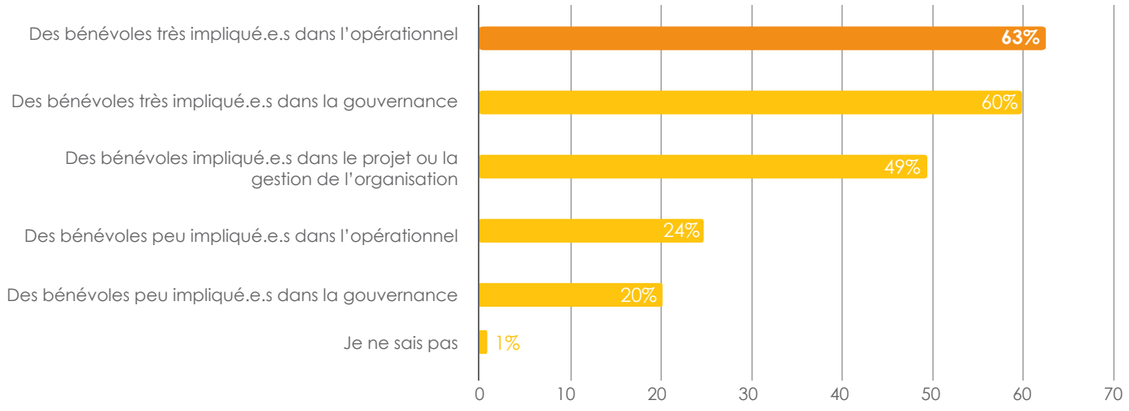
Question posée : Nombre de salarié.e.s au sein de l'organisation (en équivalent temps plein)
Nombre de répondants : 131



Les structures répondantes sont **majoritairement des petites structures** : 36% des structures répondantes ont entre 1 et 5 salarié.e.s et 20% d'entre elles n'ont aucun.e salarié.e. À noter : dans notre étude nationale *Panorama du pro bono 2019*, 42% des structures répondantes avaient entre 1 et 5 salarié.e.s et 34% n'en avaient aucun ; les structures répondantes à notre étude comptent donc plus de salarié.e.s que les structures répondantes au niveau national. **Quelques grandes structures sont représentées dans l'échantillon**, 10% du total des répondants déclarant plus de 50 salarié.e.s.

MOBILISATION DE BÉNÉVOLES AU SEIN DES STRUCTURES

Question posée : Quel est le profil des bénévoles ?
Nombre de répondants : 108
Note : Les structures répondantes peuvent avoir recours à plusieurs types de bénévoles (bénévoles impliqué.e.s ou non dans la gouvernance, impliqué.e.s ou non dans l'opérationnel...), ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

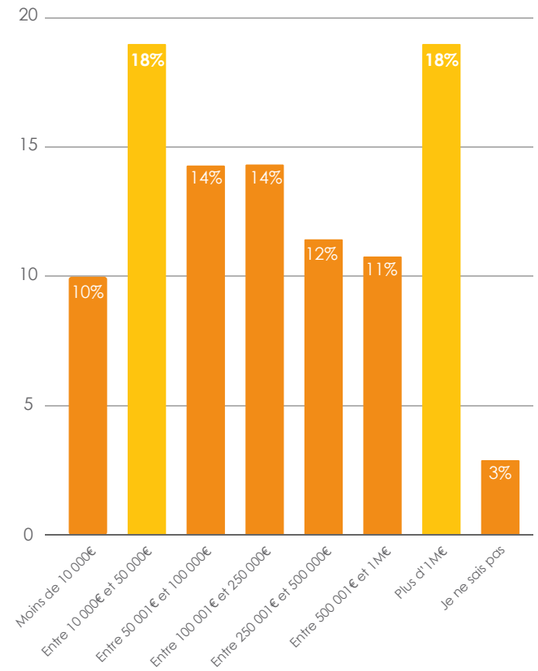


82% des structures répondantes disent faire **appel à des bénévoles.** 63% d'entre elles déclarent avoir le soutien de bénévoles très impliqué.e.s dans l'opérationnel ; 45% disposent de bénévoles très impliqué.e.s dans la gouvernance, 49% pour la gestion de l'organisation, autrement dit dans les **fonctions support de l'organisation**. La majorité des structures répondantes étant de petites structures, on peut donc faire l'hypothèse au vu du nombre important d'entre elles qui ont des bénévoles impliqué.e.s, que cela est nécessaire pour leur bon fonctionnement.

RESSOURCES FINANCIÈRES ET MODÈLE ÉCONOMIQUE

BUDGET ANNUEL

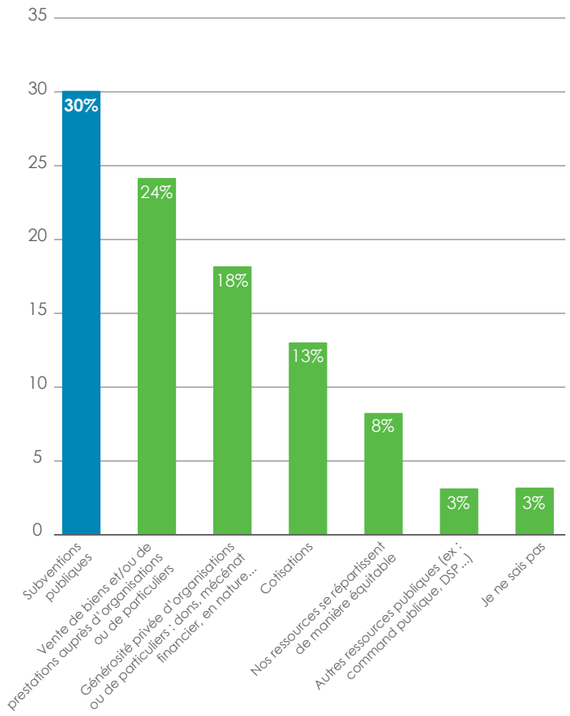
Question posée : Budget annuel de l'organisation en euros (en local / antenne territoriale)
Nombre de répondants : 131



Les structures à finalité sociale répondantes ont des **budgets plutôt hétérogènes et diversifiés.** On compte presque autant de réponses de la part de structures ayant un budget annuel de moins de 10 000 euros que de celles ayant un budget annuel de plus d'un million d'euros.

MODÈLE ÉCONOMIQUE

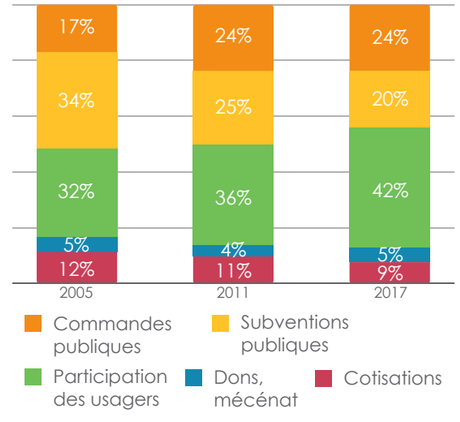
Question posée : Les revenus de mon organisation proviennent majoritairement (plus de 50% du budget) de :
Nombre de répondants : 131



Pour près d'1/3 des structures à finalité sociale interrogées (30%), leurs ressources proviennent essentiellement de subventions publiques. Cependant, **24%** des structures répondantes ont des revenus principaux provenant d'une activité de **vente et/ou de prestation** auprès d'organisations ou de particuliers.

EVOLUTION DES MODÈLES ÉCONOMIQUES

Quelques chiffres issus de la 5e édition de l'enquête *Le paysage associatif français* de Viviane TCHERNONOG et de Lionel PROUTEAU :

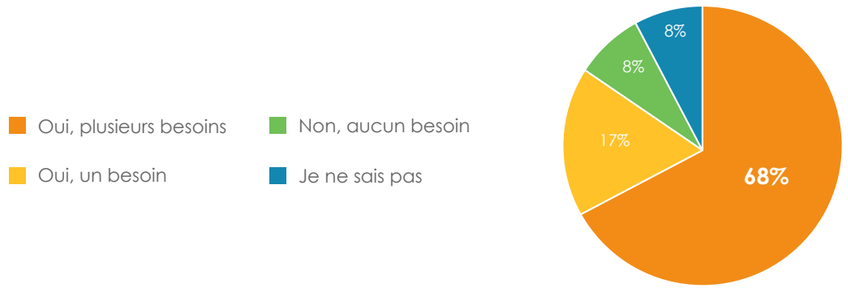


Sur les 15 dernières années, les subventions publiques ont diminué dans les ressources budgétaires des associations, augmentant ainsi la part de participation des usagers dans ces budgets. Il y a aussi une croissance de la commande publique dans les budgets associatifs.

Ces évolutions se retrouvent dans notre étude menée en Pays de la Loire, avec une forte représentation des ressources venant majoritairement de subventions publiques, ainsi que 24% venant de la participation des usagers (vente de bien et/ou services). Il est à noter que notre étude porte sur les structures à finalité sociale dans leur ensemble, et que nous posions la question d'où viennent majoritairement leurs revenus et non la répartition exacte comme ci-contre.

BESOINS EN COMPÉTENCES

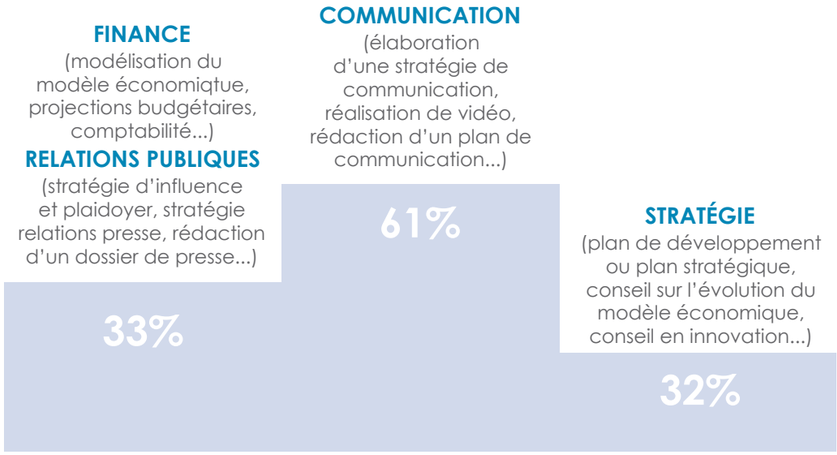
Question posée : Estimez-vous que votre organisation a des besoins en compétences auxquelles elle n'a pas accès en interne (préparer des plaquettes de présentation, élaborer une stratégie de développement...) ?
Nombre de répondants : 127



Nous pouvons voir ici que **85%** des structures interrogées affirment qu'elles ont **un ou plusieurs besoins en compétences.** À noter : dans l'étude du Mouvement Associatif Pays de la Loire, *Le moral des responsables associatifs des Pays de la Loire 2019*, 58% des répondants se disent **préoccupés par les questions relatives aux ressources humaines bénévoles :** les résultats de notre enquête semblent donc cohérents avec ceux-ci. En effet, en lien avec le manque de ressources humaines, les compétences opérationnelles, et/ou sur les fonctions supports, viennent à manquer. Ces résultats sont d'ailleurs confortés par les échanges que nous avons eus avec un acteur de l'accompagnement : « L'enjeu du « besoin » en bénévoles est un des enjeux majeurs pour les associations, au-delà des besoins financiers. »*

En complément à cette question, **59% des structures estiment avoir un ou plusieurs besoins en compétences** pour lesquels un accompagnement pro bono (bénévolat/mécénat de compétences) serait utile dans **les trois prochaines années.** Cependant, 35% des répondants indiquent qu'ils ne savent pas définir leurs besoins en compétences pour cette période : cela peut sous-entendre que **les structures ne savent pas bien définir leurs besoins** à court terme, comme l'indique d'ailleurs une des organisations que nous avons interviewées : « Nous avons en continu des besoins en compétences, mais ne savons pas toujours comment les définir précisément ! »**

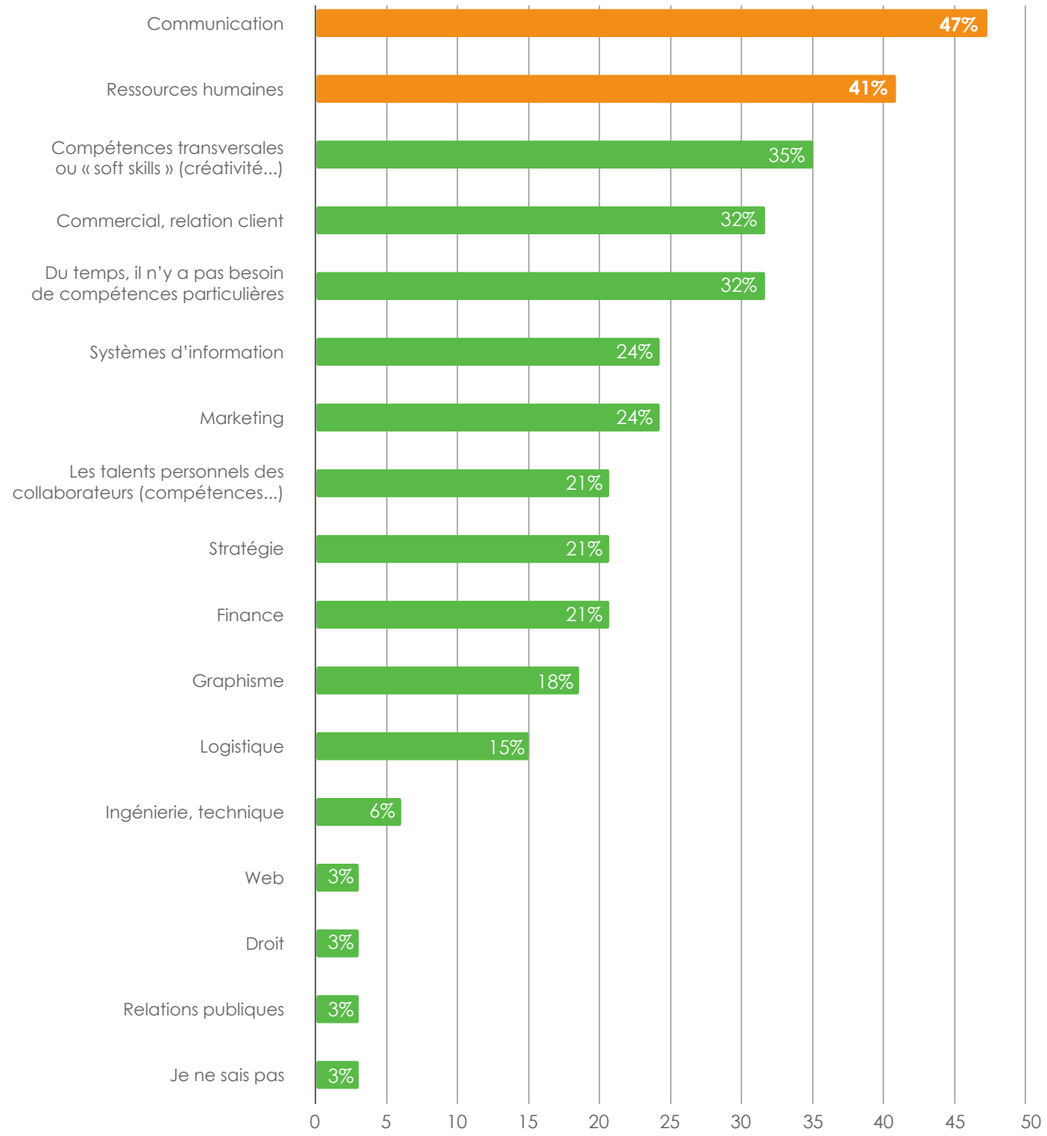
Question posée : Quels besoins en compétences identifiez-vous au sein de votre organisation ?
Nombre de répondants : 127
Note : Les structures répondantes peuvent avoir plusieurs besoins en compétences, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



*Entretien mené auprès d'un acteur de l'accompagnement par Pro Bono Lab, 2020 – cf Etudes de cas en annexes.
** Entretien mené auprès d'une structure à finalité sociale par Pro Bono Lab, 2020 – cf Etudes de cas en annexes.

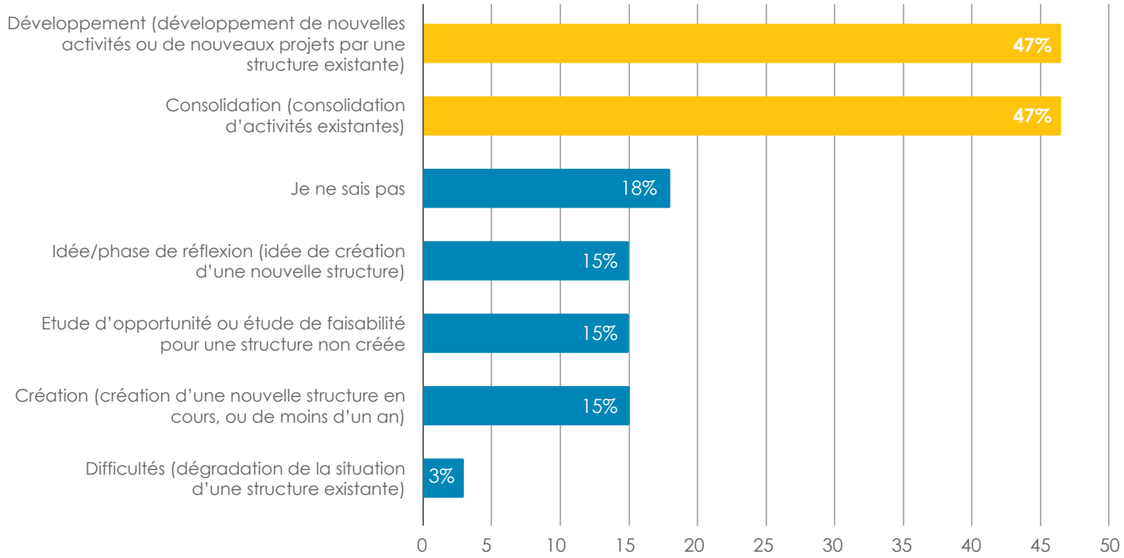
LES COMPÉTENCES FRÉQUEMMENT MOBILISÉES LORS DES MISSIONS DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Question posée aux entreprises : Quelles compétences sont fréquemment mises en œuvre lors des missions de mécénat de compétences que vous réalisez ?
Nombre de répondants : 34
Note : Les structures répondantes peuvent mettre en oeuvre plusieurs compétences sur une même mission, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



La communication est la compétence la plus mobilisée lors de missions de mécénat de compétences, ce qui correspond aussi aux besoins exprimés par les structures à finalité sociale. **Les ressources humaines** sont la deuxième compétence mise à disposition, une problématique souvent structurante pour les structures à finalité sociale, mais pas forcément identifiée telle quelle.

Question posée : A quelle étape de votre projet les besoins se sont-ils fait sentir ? (Parmi les répondants qui ont bénéficié d'un accompagnement)
Nombre de répondants : 34
Note : Les structures répondantes peuvent avoir eu des besoins à différentes étapes de leur projet, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



Les besoins en compétences se font sentir en très grande majorité en phase de développement et de consolidation pour les organisations répondantes. Comme vu précédemment, dans le profil des répondants, 47% sont en phase de structuration/consolidation et 42% en phase de développement/changement d'échelle, soit **89% des répondants sur ces deux phases.** De plus, 85% des structures interrogées dans cette étude, affirment avoir un ou plusieurs besoins en compétences. Les données sont donc cohérentes.

CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

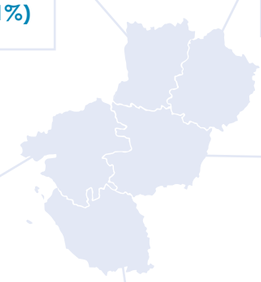
Question posée : Connaissez-vous l'un des dispositifs ou acteurs suivants pour permettre à votre organisation d'avoir accès à une ou plusieurs compétences ?
Nombre de répondants : 123
Note : Les structures interrogées peuvent connaître plusieurs dispositifs d'accompagnement, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

LES 5 DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT LES PLUSCONNUS EN PAYS DE LA LOIRE SONT LES SUIVANTS :

CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS SUIVANTS	TOTAL (EN%)
France Bénévolat	54%
Collectivités	52%
Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS)	49%
Dispositif Local d'Accompagnement (DLA)	49%
Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI)	46%

L'acteur de l'accompagnement le plus connu en Pays de la Loire est **France Bénévolat** (54% des répondants répondent le connaître), suivi par **les collectivités** (52%).

Analyse par département : Structures les plus connues / Structures d'accompagnement locales connues



MAYENNE
CRESS (58%)
CCI, DLA, France Bénévolat (53%)
France Active (47%)
APESS 53 (26%)
Maison des associations (21%)

SARTHE
CCI (55%)
CEAS 72, DLA, France Bénévolat (52%)
DIRECCTE, Collectivité (48%)
Club ESS 72 (28%)
Maison des associations (21%)

LOIRE-ATLANTIQUE
Les Ecossolies (56%)
France Bénévolat (50%)
Collectivités (49%)
Empowernantes/Benenova (29%)
Maison des associations (22%)

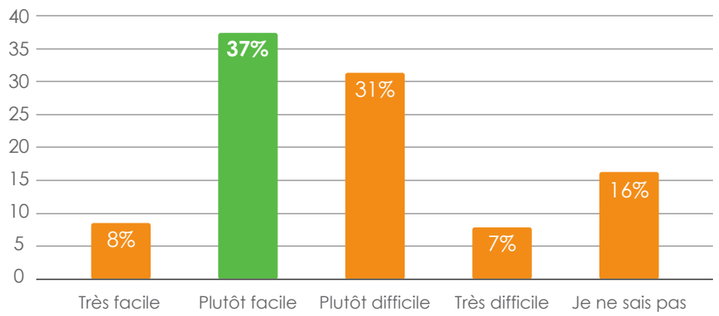
MAINE-ET-LOIRE
France Bénévolat (67%)
DLA (56%)
CCI (50%)
IRESA (28%)
Maison des associations (22%)

VENDÉE
France Bénévolat (52%)
CRESS, CCI, Les Ecossolies (47%)
Benevolt (38%)
Maison des associations (29%)
CEAS 85 (14%)

Dans quasiment tous les départements, les dispositifs ou acteurs de l'accompagnement les plus connus sont des **dispositifs régionaux voire nationaux.** Cependant, les dispositifs locaux sont également bien connus sur chacun des territoires, notamment **les Ecossolies** en Loire-Atlantique (56%) et **le CEAS 72** dans la Sarthe (52%).

FACILITÉ OU DIFFICULTÉ À ACCÉDER À UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

Question posée : Considérez-vous que l'accès à l'accompagnement pour votre organisation est :
Nombre de répondants : 123



37% des structures interrogées considèrent que l'accès à l'accompagnement est plutôt facile, 31% estiment qu'il est **plutôt difficile.**

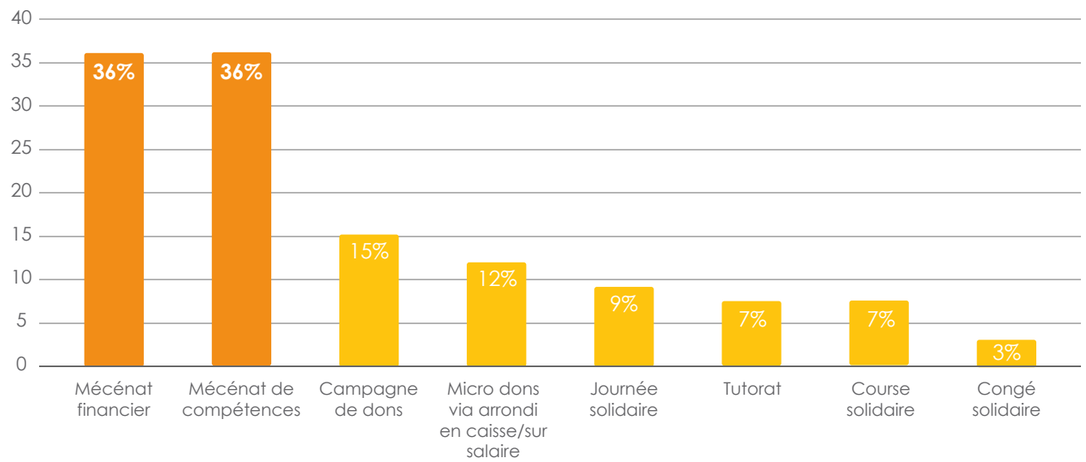
Dans notre étude *Panorama du pro bono 2019*, l'accès à l'accompagnement est perçu comme plutôt difficile à 63,5% et plutôt facile à 25,5%. L'accès à l'accompagnement semble donc **moins difficile dans la région Pays de la Loire.**

À RETENIR

- **85%** des structures interrogées affirment qu'elles ont **un ou plusieurs besoins** en compétences ;
- Les besoins les plus importants sont liés à la **communication** (élaboration d'une stratégie de communication, réalisation de vidéo, rédaction d'un plan de communication...) pour **61%** des répondants ;
- Pour presque **la moitié des répondants**, le besoin apparaît en phase de **développement** et/ou en phase de **consolidation.**

LES DISPOSITIFS D'ENGAGEMENT CITOYEN UTILISÉS PAR LES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE

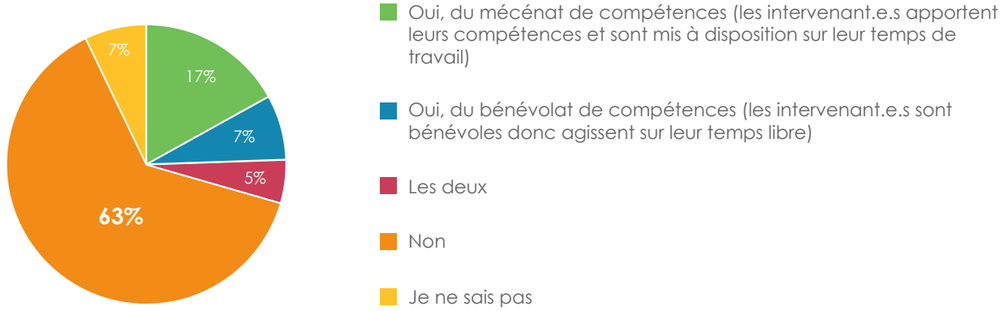
Question posée : Plus largement, parmi ces dispositifs de soutien à l'engagement citoyen au sein des entreprises, quels sont ceux dont votre organisation a déjà bénéficié ?
Nombre de répondants : 115
Note : Les structures répondantes peuvent avoir bénéficié de plusieurs dispositifs, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



Le **mécénat financier et le mécénat de compétences sont les deux dispositifs dont les structures à finalité sociale bénéficient le plus** (**36%** des répondants). À noter : 25% des répondants à cette étude n'ont bénéficié d'aucun dispositif de soutien à l'engagement citoyen.

L'USAGE DU PRO BONO

Question posée : Votre organisation a-t-elle déjà bénéficié de pro bono ? Le pro bono désigne un accompagnement en compétences, réalisé par une ou plusieurs personnes, décidant de s'engager librement et gracieusement
Nombre de répondants : 122

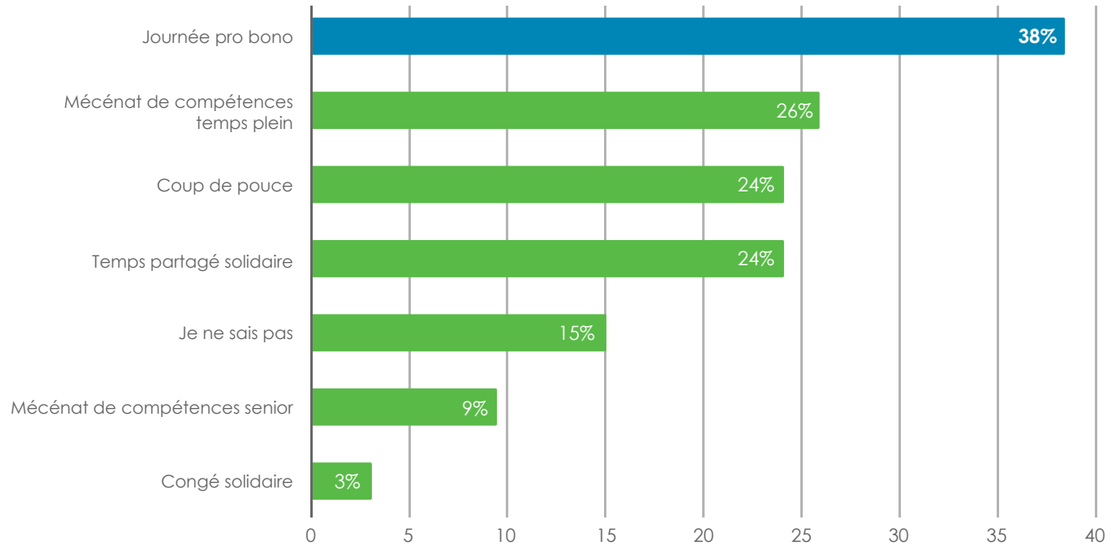


63% des structures interrogées n'ont **jamais bénéficié de pro bono**, et ce peu importe la taille de la structure représentée. Le mécénat de compétences semble plus pratiqué que le bénévolat de compétences : 17% des structures répondantes ont en effet déjà bénéficié de mécénat de compétences, contre 7% de bénévolat de compétences. Ce chiffre paraît faible : cela peut s'expliquer par le fait que le bénévolat, dont bénéficient les organisations répondantes, n'est pas formalisé comme du bénévolat de compétences même si cela peut en être.

Par ailleurs, à la question « Votre structure n'a pas encore bénéficié de pro bono : pourquoi ? », **38%** des structures répondent que ce type d'accompagnement **n'est pas connu** au sein de leur organisation. **29%** expliquent qu'elles ne savent pas **vers qui se tourner** pour mettre en place ce type d'accompagnement.

TYPES DE FORMATS DE MISSIONS PRO BONO

Question posée : Quel(s) étai(en)t le(s) format(s) (durée, modalités) du ou des accompagnements en bénévolat / mécénat de compétences dont votre organisation a bénéficié ?
Nombre de répondants : 34
Note : Les structures répondantes peuvent avoir bénéficié de différents formats, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

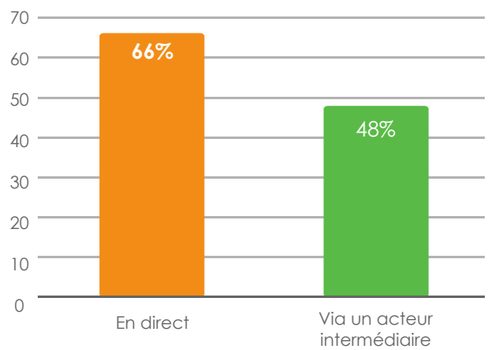


Pour les structures répondantes ayant déjà bénéficié de pro bono, les formats les plus pratiqués sont **les journées pro bono** (pour **38%** d'entre elles) et **le mécénat de compétences temps plein** (pour **26%** d'entre elles).

Une journée pro bono consiste à mobiliser gracieusement les compétences d'une équipe de bénévoles ou de salarié.e.s sur une problématique cadrée en amont. Pour le mécénat de compétences temps plein, un.e salarié.e est mis.e à disposition gracieusement sur son temps de travail auprès de l'organisation, pendant plusieurs mois voire quelques années.

ACCOMPAGNEMENT EN DIRECT OU PAR UN INTERMÉDIAIRE

Question posée : Si vous avez déjà bénéficié d'un accompagnement pro bono, l'accompagnement a-t-il été réalisé en direct ou via un acteur intermédiaire ?
Nombre de répondants : 27
Note : Les structures répondantes ont pu accéder à un accompagnement via différents process, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

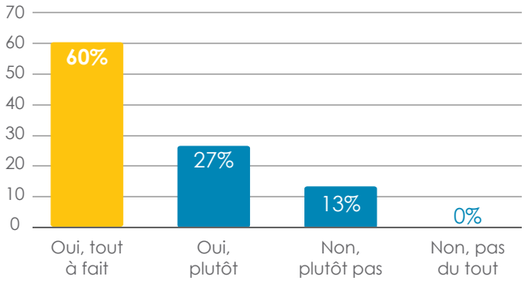


66% des structures interrogées ont reçu un accompagnement pro bono **en direct** et **48% via un acteur intermédiaire.**

ACCOMPAGNEMENT PAR DES ACTIONS D'ENGAGEMENT CITOYEN ET EN PRO BONO

IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT EN PRO BONO

Question posée : Cet accompagnement pro bono vous a-t-il été utile ?
Nombre de répondants : 30

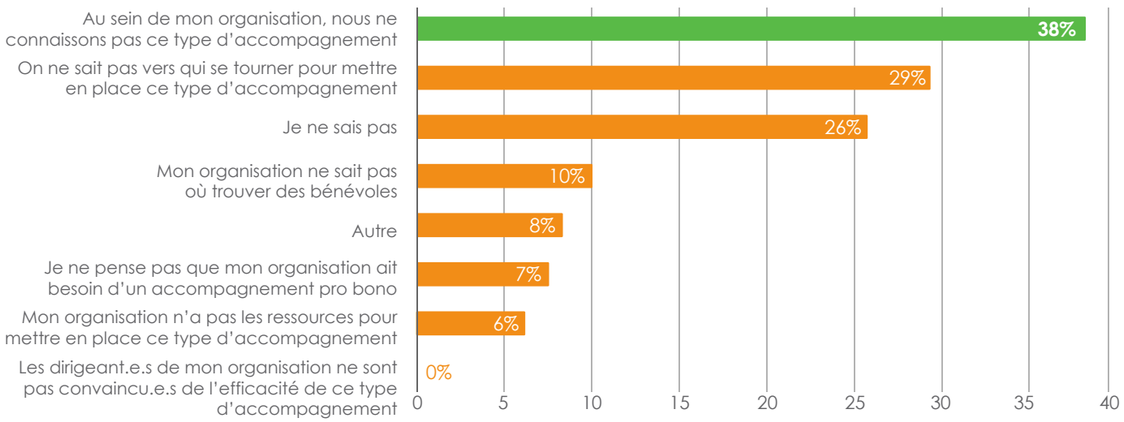


60% des répondants affirment que cet accompagnement en pro bono leur a été **tout à fait utile.** Pour compléter ces éléments de réponses, nous pouvons citer ici quelques témoignages recueillis dans le cadre de notre étude : « Le pro bono permet de gagner du temps, de changer de regard, de voir les choses avec une autre perspective. »* ou encore : « Le pro bono permet de faire vivre les associations et de se développer, d'avoir des compétences et un regard extérieur. On existe sans le pro bono, mais on ne se développe pas sans ! »*

Aucun répondant n'estime que cet accompagnement ne lui a pas du tout été utile. Cependant, 13% estiment que leur accompagnement ne leur a plutôt pas été utile. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer : une mission mal cadrée, des attentes trop élevées, des compétences non-adéquates à la mission ou encore un manque de ressources pour mettre en place les recommandations apportées... Sur ce point, nous pouvons citer les propos d'une structure que nous avons interrogée : « Nous avons reçu un livrable très détaillé et très poussé sur la réflexion : on ne peut pas l'exploiter comme ça, c'est compliqué pour les permanents de l'association qui n'étaient pas présents au Marathon. [...] . Il faut se retrousser les manches ! »**

LES FREINS À L'USAGE DU PRO BONO

Question posée : Votre organisation n'a jamais bénéficié d'un accompagnement pro bono, pourquoi ?
Nombre de répondants : 86
Note : Les structures répondantes peuvent avoir été confrontées à plusieurs freins, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



Les deux freins principaux à l'usage du pro bono sont **le manque de connaissance du dispositif** (38% des répondants) ainsi que le fait de **ne pas savoir vers qui se tourner** pour mettre en place ce type d'accompagnement (29% des répondants).

À RETENIR

- **Le mécénat financier** et **le mécénat de compétences** sont les deux dispositifs dont les structures à finalité sociale bénéficient le plus (**36%** des répondants). Cependant, **25%** des répondants n'ont bénéficié **d'aucun dispositif de soutien** à l'engagement citoyen ;
- **63%** des structures interrogées n'ont jamais bénéficié de pro bono. Cela s'explique par le fait que ce dispositif n'est pas connu ou car les structures ne savent pas vers qui se tourner pour mettre en place un tel accompagnement ;
- Pour les 24% ayant bénéficié d'un accompagnement en pro bono, **60%** des répondants affirment que cet accompagnement leur a été **tout à fait utile.**

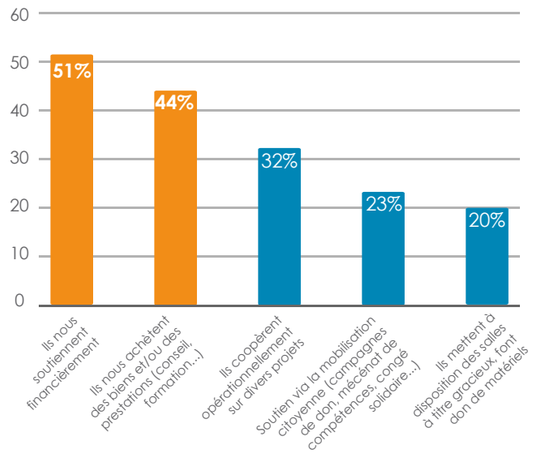
**Entretien réalisé auprès d'une association par Pro Bono Lab, 2020 - cf études de cas en annexes.*
***Entretien réalisé auprès d'une structure à finalité sociale par Pro Bono Lab, 2020 - cf études de cas en annexes.*

COOPÉRATION AVEC LES PARTIES PRENANTES

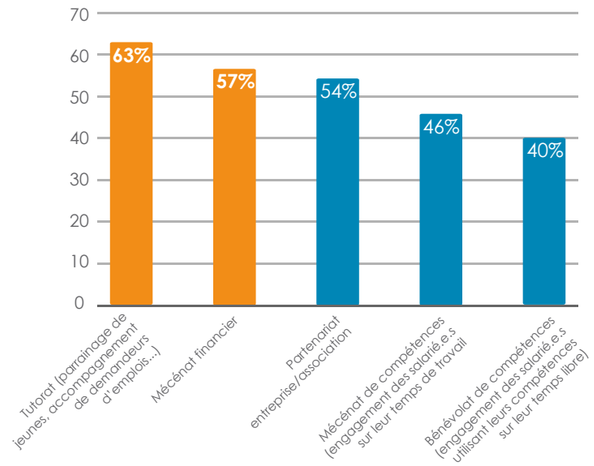
Question posée : Comment vos partenaires coopèrent-ils avec votre organisation ?
Nombre de répondants : 131
Note : Les structures interrogées peuvent recourir à plusieurs types de coopération avec chacune des parties prenantes présentées ci-dessous, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

COOPÉRATION AVEC LES PARTENAIRES ENTREPRISES

LES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE SONT SOUTENUES VIA



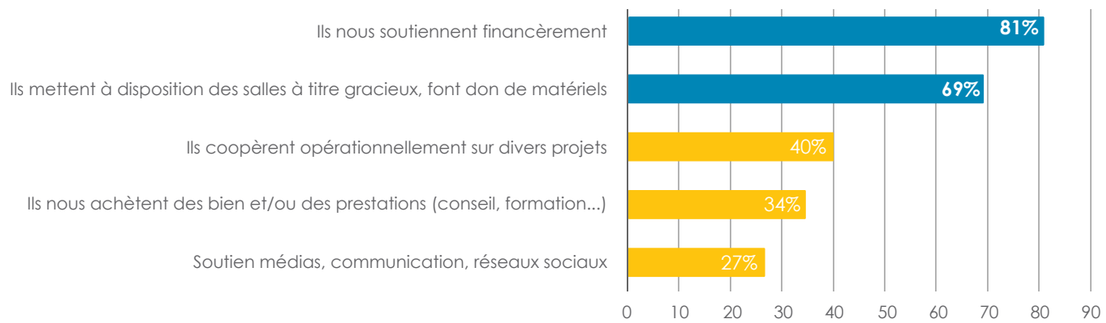
LES ENTREPRISES PARTICIPENT VIA



D'après les structures à finalité sociale interrogées, **la coopération avec les entreprises se traduit principalement par un soutien financier de la part de ces dernières (51%).** De plus, **44%** des structures répondantes coopèrent **via la vente de prestation et/ou de bien.** À la question : quelles sont les actions d'engagement menées par votre entreprise, les entreprises répondent, quant à elles, qu'elles coopèrent majoritairement via du **tutorat (63%)** puis par un **soutien financier (57%)**. À noter : le tutorat, même s'il est une forme de mécénat de compétences, n'était pas évoqué parmi les réponses proposées aux structures à finalité sociale, car il bénéficie à des individus et non à des structures directement.

Sur le sujet des coopérations entre les structures de l'ESS et les entreprises, nous pouvons citer une remarque souvent revenue lors des entretiens qualitatifs que nous avons menés : « Des deux côtés, il faut arriver à sortir des idées préconçues, à décloisonner et faire la démarche de se découvrir. »*

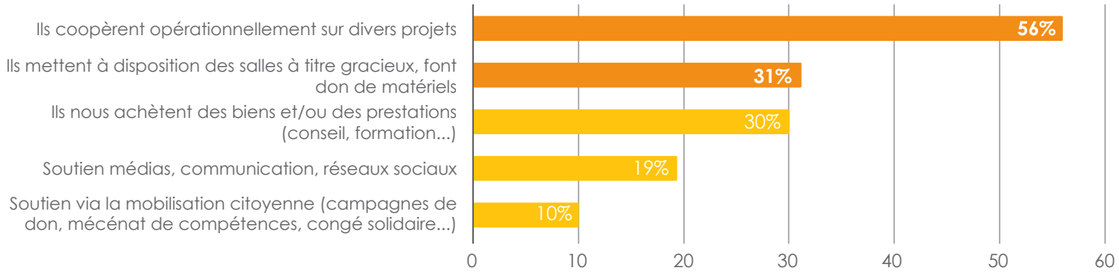
COOPÉRATION AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS



Les structures à finalité sociale coopèrent principalement avec les institutions par un **soutien financier (81%)**, puis par la mise à disposition de salles à titre gracieux et de dons de matériel, ce qui fait sens avec ce que nous avons vu précédemment : près d'un-tiers de ces structures ont un modèle économique qui repose majoritairement sur des fonds publics.

**Entretien réalisé auprès d'une structure à finalité sociale par Pro Bono Lab, 2020 - cf études de cas en annexes.*

COOPÉRATION AVEC LES ACTEURS DE L'ESS



56% des structures à finalité sociale interrogées nous indiquent coopérer opérationnellement sur divers projets avec les autres acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire.
En effet, ces structures font preuve de solidarité en partageant leurs compétences, pour une part conséquente d'entre elles, dans le but de créer des synergies et de participer à la dynamique du territoire.

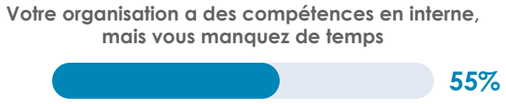
LES COOPÉRATIONS DES STRUCTURES DE L'ESS ENTRE ELLES À TRAVERS LE PARTAGE DE COMPÉTENCES

Question posée : Votre organisation souhaite-t-elle partager ou partage-t-elle ses compétences avec d'autres structures de l'ESS ?
Nombre de répondants : 114

44% des structures répondantes affirment déjà partager des compétences avec d'autres structures de l'ESS, **29% souhaitent le faire.**

Question posée : Quelles sont ou seraient les motivations de votre organisation à s'engager ?
Nombre de répondants : 81
Note : Les structures répondantes pouvaient renseigner plusieurs motivations, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

Question posée : Pourquoi pensez-vous que votre organisation ne pourrait pas partager ses compétences avec d'autres structures de l'ESS ou des entreprises ?
Nombre de répondants : 31



« La dynamique économique est forte en Pays de la Loire. Il y a selon moi une diversité d'acteurs économiques que l'on ne retrouve pas forcément ailleurs. »*

« Le territoire est très dynamique ! Il y a beaucoup de réseaux d'entreprises, tous très connectés entre eux. »*

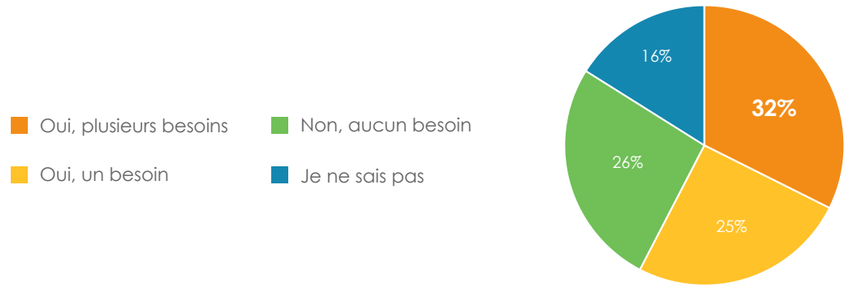
« L'ESS est bien développée et c'est un terreau très fertile pour les associations qui travaillent en lien avec les entreprises : on a de la chance ! »*

« C'est ancré et culturel : le territoire est créatif et solidaire »*

Entretiens menés auprès d'acteurs de l'ESS et d'entreprises par Pro Bono Lab, 2020 – cf Etudes de cas en annexes.

BESOINS EN COMPÉTENCES TECH ET COOPÉRATION AVEC DES ENTREPRISES TECH

Question posée : Diriez-vous que votre organisation a des besoins en compétences Tech (numérique, intelligence artificielle, Internet des objets...) non pourvus en interne ?
Nombre de répondants : 114



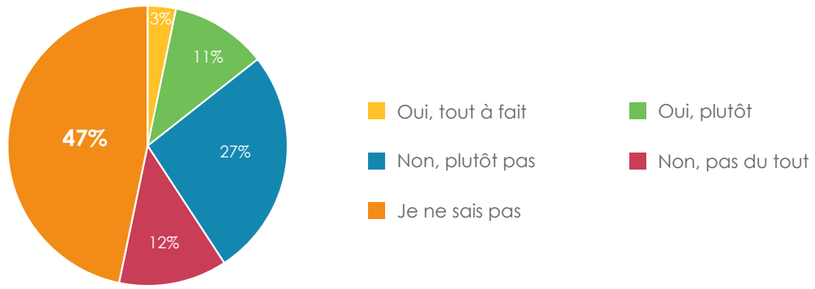
57% des répondants ont **au moins un besoin en compétences Tech.** Parmi les compétences les plus demandées figurent :

- **Le développement de projet web** (réalisation d'une application, site web, développement d'un outil à usage interne, plateformes numériques de type crowdsourcing, outils collaboratifs…) pour **64%** des répondants ;
- **Le web marketing** (réseaux sociaux...) pour **56%** d'entre eux.

Parmi les structures ayant des besoins en compétences Tech, **16% ont déjà coopéré** avec une entreprise Tech (start-up, ESN, SSII, autre…) pour avoir accès aux compétences nécessaires ; **46% n'ont jamais coopéré** avec une entreprise Tech mais affirment que **c'est un besoin.**

LIEUX DE RENCONTRE ET D'ÉCHANGES ENTRE STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE ET ORGANISATIONS TECH

Question posée : Selon vous, y a-t-il assez de lieux de rencontre et d'échanges entre les structures à finalité sociale et les organisations Tech ?
Nombre de répondants : 114



39% des répondants estiment qu'il n'y a pas assez de lieux de rencontre et d'échanges entre les structures de l'ESS et les organisations Tech. 47% des répondants ne savent pas répondre à cette question : nous pouvons ainsi supposer qu'**il est nécessaire d'acculturer les structures sur ce sujet.**

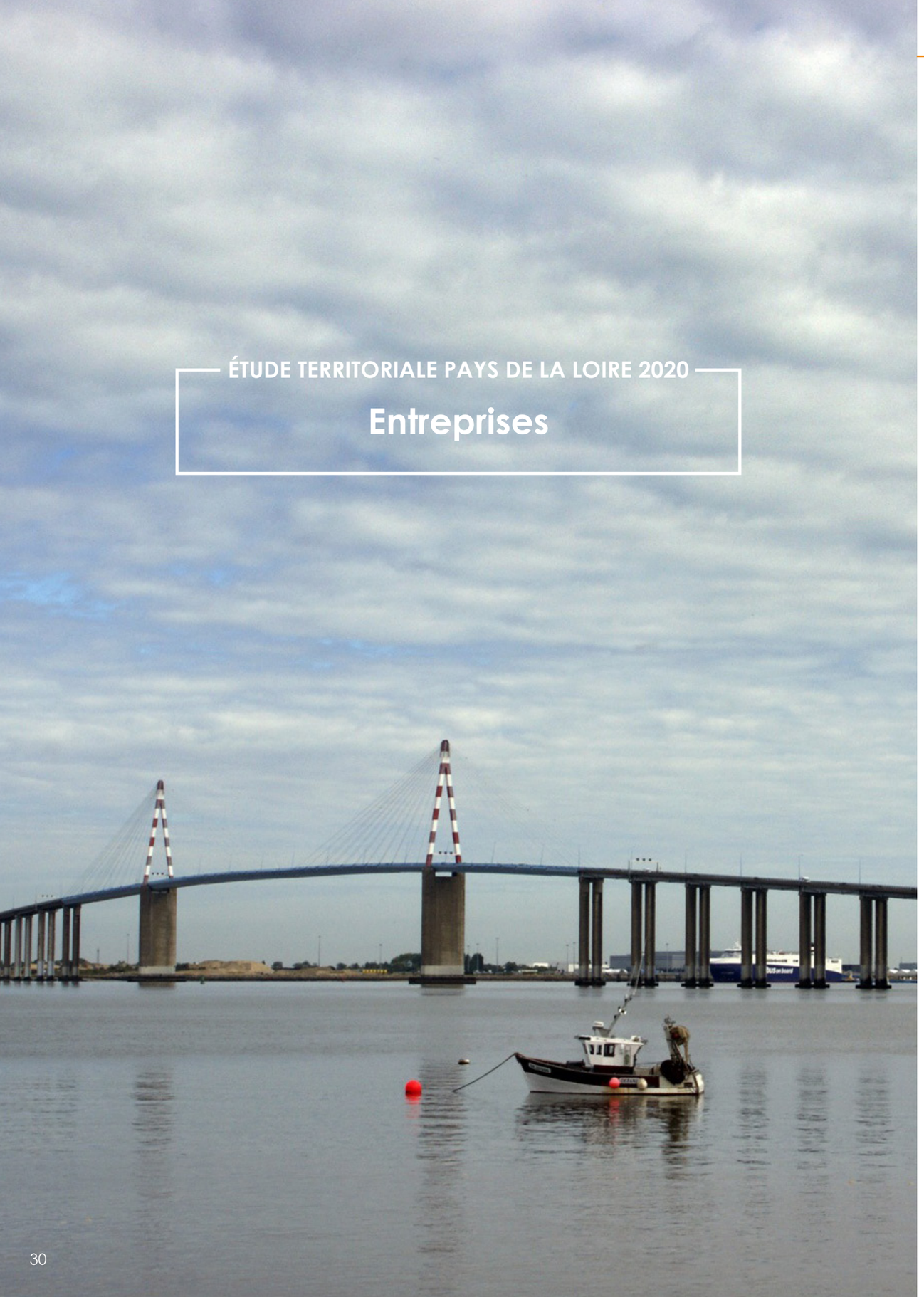
De manière générale, il faut être conscient que le sujet du mécénat de compétences Tech est spécifique et plus complexe que le mécénat de compétences classique, il y a un besoin d'acculturation, comme en témoigne cette entreprise que nous avons interrogée en entretien qualitatif : « Il y a un réel besoin de traduction et d'interprétariat dans le mécénat de compétences Tech. Par exemple, nous demandons aux associations si elles ont un cahier des charges, elles nous répondent souvent qu'elles ne savent pas ce dont il s'agit. Cela nous permet au fond de revoir tout le lexique en interne, car on ne parle pas la même langue ! Les efforts à fournir auprès des associations ne sont pas les mêmes, nous avons beaucoup de pédagogie et de vulgarisation à faire qu'il est nécessaire d'anticiper dans notre gestion de projet. »*

**Entretien réalisé auprès d'une entreprise par Pro Bono Lab, 2020 - cf études de cas en annexes.*

La majorité des structures à finalité sociale répondantes sont des petites structures, ayant besoin de ressources humaines supplémentaires pour les aider dans leur gestion quotidienne et leurs fonctions opérationnelles. 85% des structures interrogées déclarent avoir au moins un besoin en compétences auquel elles n'ont pas la capacité de répondre en interne.

Ces besoins se manifestent majoritairement en phase de développement et/ou de consolidation de la structure. Le besoin le plus recensé pour les structures à finalité sociale est un besoin lié à la communication, compétence justement la plus mobilisée lors de missions pro bono. Cependant, tous les besoins ne trouvent peut-être pas réponse en externe puisque 63% des structures n'ont jamais bénéficié de pro bono.

Face à ce constat, les pratiques d'engagement citoyen, et notamment celle du pro bono, ont donc un réel potentiel de développement, permettant de pallier ces manques et de compléter l'accompagnement dont disposent déjà ces organisations. Il est d'ailleurs encourageant de constater que la majorité des structures à finalité sociale interrogées connaissent des dispositifs d'accompagnement locaux et régionaux. Il s'agit là d'un premier pas pour s'en saisir et obtenir du soutien.



ÉTUDE TERRITORIALE PAYS DE LA LOIRE 2020

Entreprises

MISE EN CONTEXTE : FOCUS SUR LES CHIFFRES EN PAYS DE LA LOIRE

133 000

EMPLOIS

Le territoire des Pays de la Loire regroupe plus de 133 000 entreprises*, il représente un territoire dynamique, atteignant en 2018 un taux record de création d'entreprises - à hauteur de 26 700, dû à l'essor des immatriculations de micro-entrepreneurs, à un taux de création d'entreprises individuelles classiques qui reste dynamique et à un taux de création de sociétés en hausse**.

1,5 MILLION

D'EMPLOIS SALARIÉS ET NON-SALARIÉS

Il s'agit par ailleurs du territoire ayant le taux de chômage le plus bas de France, estimé à 7,2% de la population active au 3ème trimestre 2019**.

Pour résumer cette dynamique, nous pouvons citer les propos d'un acteur que nous avons interviewé dans le cadre de cette étude, au sujet des Pays de la Loire : « L'atout principal du territoire repose sur la logique collective. On trouve ici une capacité à travailler ensemble, en bonne intelligence, avec une dynamique économique forte et une grande diversité des secteurs représentés. »***

**Source : Observatoire régional économique et social – CCI Pays de la Loire – 2019.*
***Entretien réalisé auprès d'une entreprise par Pro Bono Lab, 2020 - cf études de cas en annexes.*
****Entretien réalisé auprès d'un réseau d'entreprises par Pro Bono Lab, 2020 - cf études de cas en annexes.*

PROFIL DES RÉPONDANTS

TAILLE DE L'ENTREPRISE

Question posée : Taille de l'entreprise
Nombre de répondants : 92

Comme dans toute région, la proportion de TPE-PME est importante et représentative du tissu économique local. On note cependant une part importante de très grandes entreprises répondantes (plus de 10%).

À noter : en complément des réponses apportées au questionnaire en ligne, une dizaine d'entretiens qualitatifs ont été menés auprès d'entreprises du territoire représentatives des différentes typologies évoquées ci-dessus. La retranscription de ces entretiens est disponible en annexes.

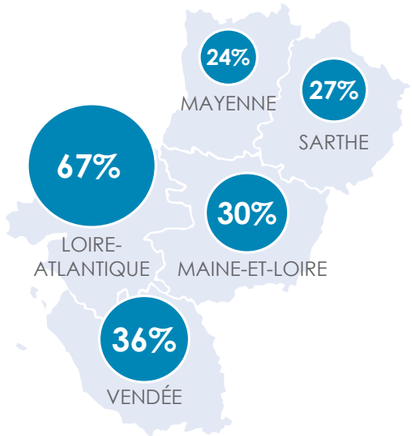
TERRITOIRE DE L'ENTREPRISE

Question posée : Territoire(s) d'implantation de l'entreprise dans les Pays de la Loire
Nombre de répondants : 92
Note : Les structures répondantes peuvent être présentes sur plusieurs territoires, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

Au sein des Pays de la Loire, le principal territoire d'implantation des entreprises est le département de la Loire-Atlantique (39% des entreprises), puis le Maine-et-Loire (20% des entreprises), la Vendée (19%), la Sarthe (13%) et la Mayenne (9%).*

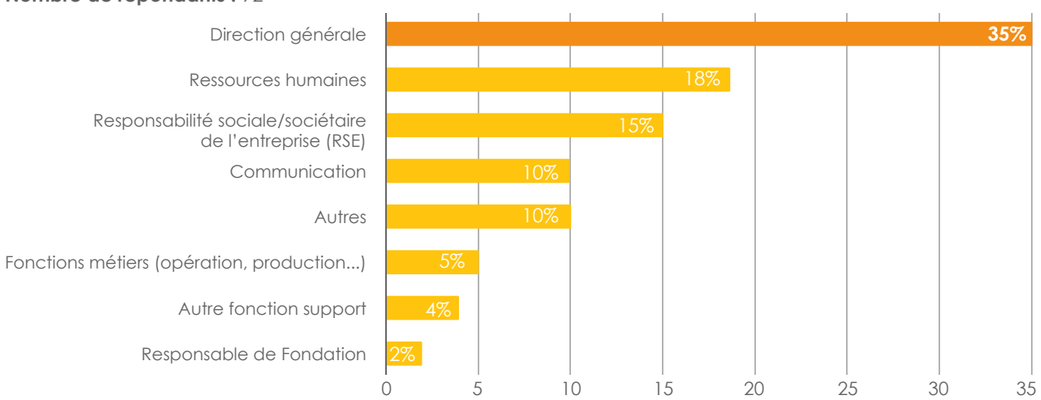
Dans le cadre de notre étude, l'échantillon interrogé est implanté principalement en Loire-Atlantique, puis en Maine-et-Loire et en Vendée, et enfin en Sarthe et en Mayenne.

De plus, une majorité d'entreprises interrogées (75%) ont leur siège localisé dans les Pays de la Loire.



FONCTION DES RÉPONDANTS

Question posée : A quelle fonction êtes-vous rattaché.e au sein de l'entreprise ?
Nombre de répondants : 92

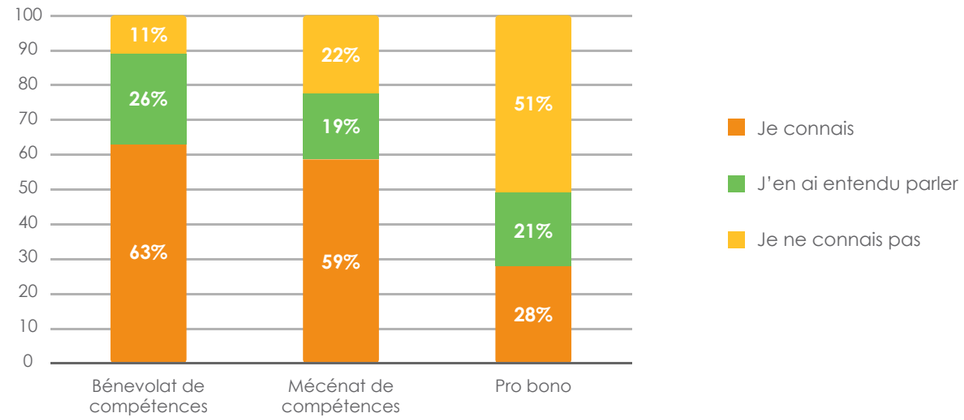


Les personnes répondantes sont en grande majorité rattachées à la Direction Générale, puis aux Ressources Humaines et à la RSE, ce qui nous fait supposer qu'elles ont une vision globale de la politique de l'entreprise en matière d'engagement.

*Source : INSEE – 2015.

CONNAISSANCES RELATIVES À L'ENGAGEMENT CITOYEN

CONNAISSANCES RELATIVES À L'ENGAGEMENT CITOYEN : RÉPONSES POUR LE BÉNÉVOLAT DE COMPÉTENCES / LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES / LE PRO BONO



Le terme pro bono est encore peu connu : seulement 28% des répondants connaissent le dispositif et 21% en ont déjà entendu parler, mais les notions qu'il recoupe sont, elles, bien appréhendées, avec :
- 63% des répondants qui connaissent le bénévolat de compétences et 26% qui en ont déjà entendu parler ;
- 59% des répondants qui connaissent le mécénat de compétences et 19% qui en ont déjà entendu parler.

À noter : **ces chiffres sont cependant plus élevés qu'au sein du grand public.** D'après le *Panorama du Pro Bono 2019* réalisé par Pro Bono Lab, 39% de la population française connaît le bénévolat de compétences (16% le connaît bien et 23% en a déjà entendu parler en ne voyant pas bien ce dont il s'agit), 28% connaît le mécénat de compétences (8% le connaît bien et 20% en a déjà entendu parler en ne voyant pas bien ce dont il s'agit) et enfin, 18% connaît le pro bono (5% voit de quoi il s'agit et 13% en a déjà entendu parler en ne voyant pas bien ce dont il s'agit).

Question posée : Parmi les notions suivantes relatives à l'engagement citoyen, cochez celles que vous connaissez :
Nombre de répondants : 90
Note : Les structures répondantes peuvent connaître plusieurs notions relatives à l'engagement, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

LES NOTIONS RELATIVES À L'ENGAGEMENT CITOYEN LES PLUS CONNUES SONT :

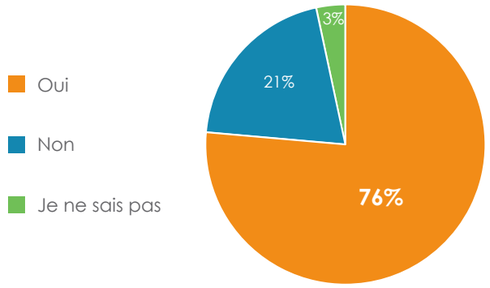
Les partenariats entreprises/associations et bénévolat de compétences arrivent en quatrième position avec pour chacun, 71% des répondants qui affirment connaître ces dispositifs.

En complément, **les actions d'engagement citoyen les plus menées par les entreprises en Pays de la Loire sont le tutorat (à 63%), le mécénat financier (à 57%) et les partenariats entreprises / associations (à 54%)**, sur 65 répondants au total à la question « Quelles sont les actions d'engagement citoyen menées par votre entreprise ? » (avec plusieurs réponses possibles).

ACTIONS D'ENGAGEMENT CITOYEN PRATIQUÉES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

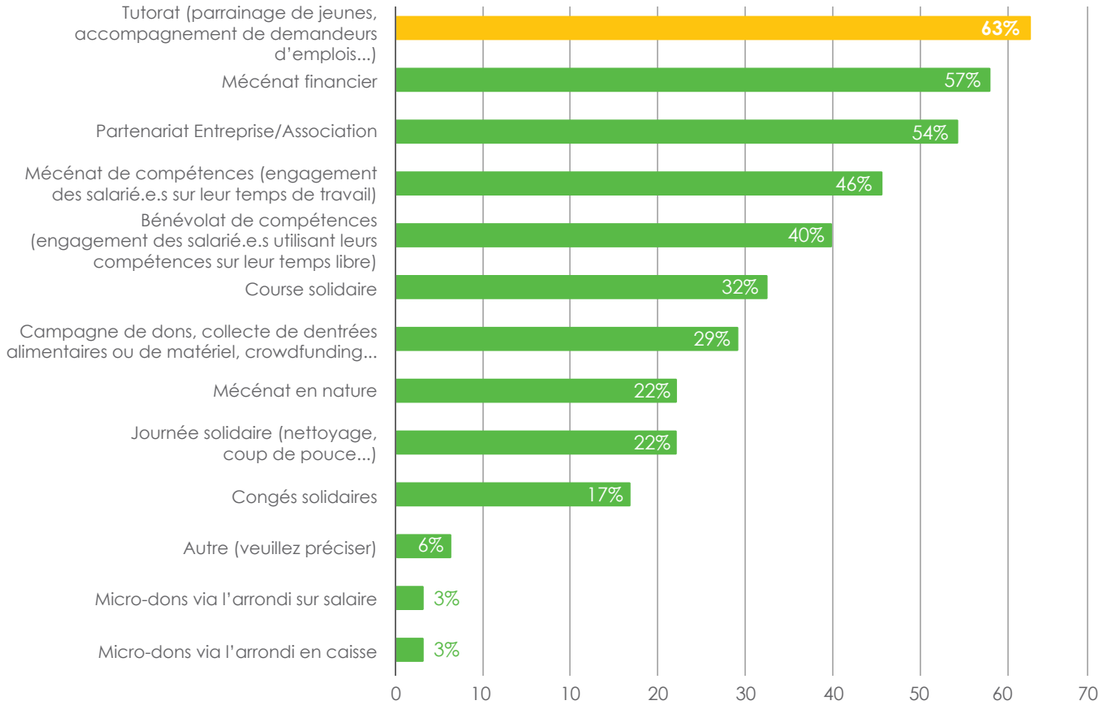
Question posée : Votre entreprise mène-t-elle déjà des actions d'engagement citoyen et/ou de soutien aux associations et à la vie locale (ex : mécénat financier, dons matériels, manifestations sportives, partage de compétences...) ?
Nombre de répondants : 92

76% des entreprises interrogées mènent des actions d'engagement citoyen et/ou de soutien aux associations et à la vie locale. Ce taux est très important au regard d'autres territoires, et vient confirmer les intuitions que nous pouvions avoir quant à l'engagement des entreprises sur le territoire des Pays de la Loire. D'après les études territoriales menées par Pro Bono Lab, 56% des entreprises dans les Hauts-de-France mènent des actions d'engagement citoyen, 71% des entreprises dans le Puy-de-Dôme.



Ce taux d'engagement élevé dans les Pays de la Loire est également cohérent avec les taux de connaissance des dispositifs d'engagement citoyen, plus élevé là aussi que sur d'autres territoires étudiés. Les campagnes de dons, connues par 84% des répondants ici, sont connues par 52% des entreprises dans les Hauts-de-France et par 70% des entreprises dans le Puy-de-Dôme. Autre exemple : le mécénat financier, connu par 79% des entreprises interrogées ici, était connu par 47% des répondants dans les Hauts-de-France et 68% dans le Puy-de-Dôme.

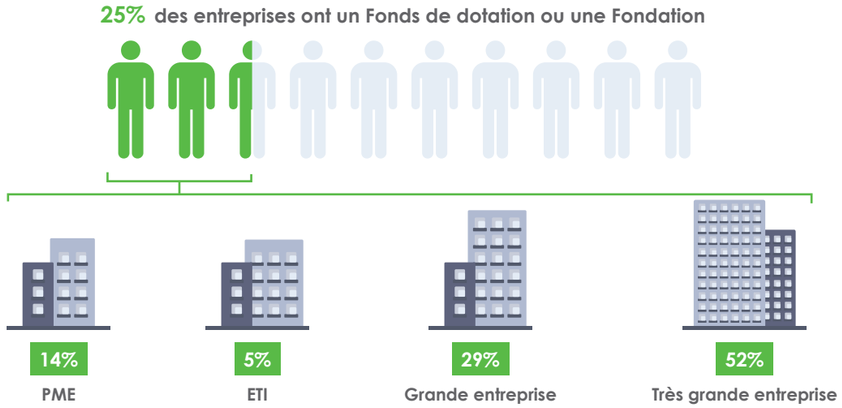
Question posée : Quelles sont les actions d'engagement citoyen menées par votre entreprise ? (Plusieurs réponses possibles)
Nombre de répondants : 65
Note : Les structures répondantes peuvent mener plusieurs actions d'engagement, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



Parmi les entreprises menant des actions d'engagement citoyen, 63% font du tutorat, 57% font du mécénat financier, 54% font des partenariats avec des associations et **46% pratiquent le mécénat de compétences.**

PRÉSENCE D'UNE FONDATION OU D'UN FONDS DE DOTATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Question posée : Est-ce que votre entreprise a une Fondation ou un Fonds de dotation ?
Nombre de répondants : 83

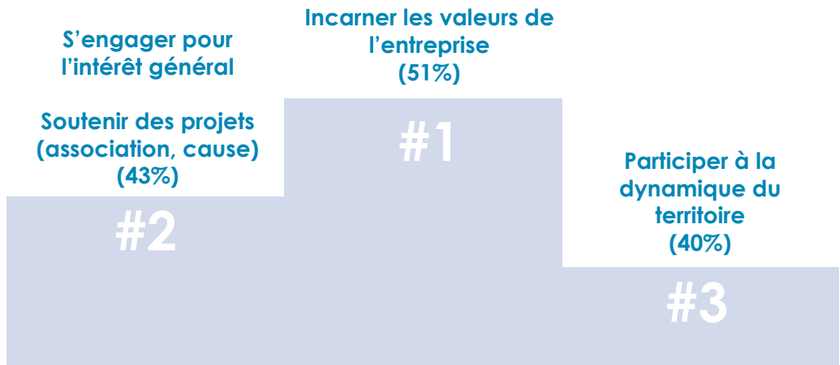


Parmi les 76% des répondants qui mènent des actions d'engagement citoyen, **25% des entreprises ont un Fonds de dotation ou une Fondation.** Parmi les entreprises qui ont des fondations ou fonds de dotation : 14% sont des PME (contre 2% dans le Puy-de-Dôme), **52% sont de très grandes entreprises**, 29% sont de grandes entreprises et 5% sont des ETI.

MOTIVATIONS À S'ENGAGER

Question posée : Pourquoi votre entreprise s'engage-t-elle ?
Nombre de répondants : 65
Note : Les structures répondantes peuvent s'enger pour plusieurs raisons, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.

LES PRINCIPALES RAISONS DE S'ENGAGER SONT :



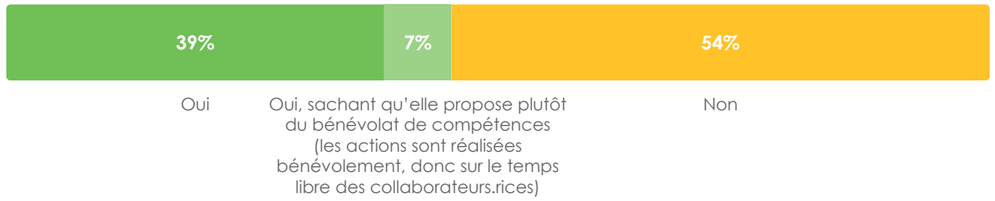
Dans l'idée d'incarner les valeurs de l'entreprise, on retrouve aussi l'idée que l'entreprise doit répondre à une quête de sens de plus en plus forte de la part des salarié.es (actuel.les et candidats potentiellement salariés demain) et que **des actions d'engagement citoyen peuvent représenter un avantage dans le cadre de la marque employeur des entreprises.** Par exemple, le mécénat de compétences est considéré par une entreprise comme « un atout pour recruter notamment dans un monde en quête de sens : les nouvelles générations vont privilégier des employeurs qui leur permettent de s'engager dans le cadre de leur travail »*.

Par ailleurs, **l'ancrage territorial des entreprises est une notion qui revient souvent** dans les entretiens menés pour cette étude, avec l'idée que « pour bien se développer, une entreprise doit apporter à son écosystème (…). Aujourd'hui, la notion d'ancrage territoriale est très forte, les entreprises s'engagent sur les territoires pour créer du lien »*. Enfin, l'engagement des entreprises est aussi un prolongement des engagements individuels des collaborateurs.rices. Ainsi « l'entreprise vient renforcer les initiatives et engagements individuels »*.

**Entretien réalisé auprès d'une entreprise par Pro Bono Lab, 2020 - cf études de cas en annexes.*

PRATIQUE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

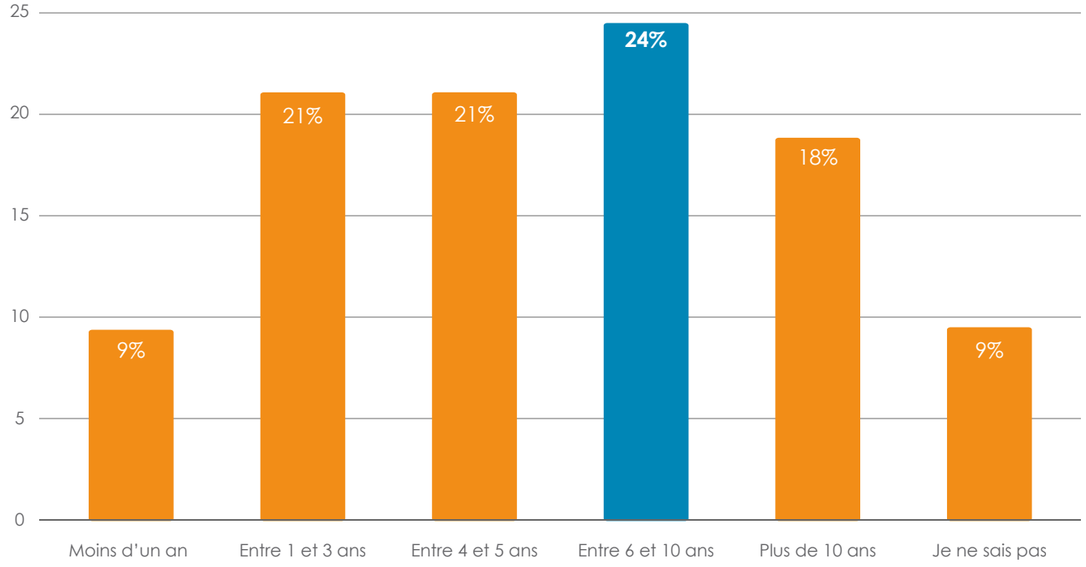
Question posée : Votre entreprise pratique-t-elle le mécénat de compétences ?
Nombre de répondants : 83



À la question de savoir si l'entreprise pratique le mécénat de compétences, **46% des entreprises répondantes proposent des actions de pro bono, dont 39% en mécénat de compétences et 7% des entreprises qui cherchent elles à favoriser le bénévolat de compétences** (sur le temps libre des salarié.es). Le différentiel de réponses par rapport à la question « Quelles sont les actions d'engagement citoyen menées par votre entreprise ? » s'explique dans un premier temps par le fait qu'elle ait moins de répondants, et dans un second temps parce que la définition du mécénat de compétences était cette fois donnée, ce qui peut influencer la réponse.

DÉBUT DE LA PRATIQUE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES DANS L'ENTREPRISE

Question posée : Depuis combien de temps votre organisation pratique-t-elle le mécénat de compétences ?
Nombre de répondants : 34



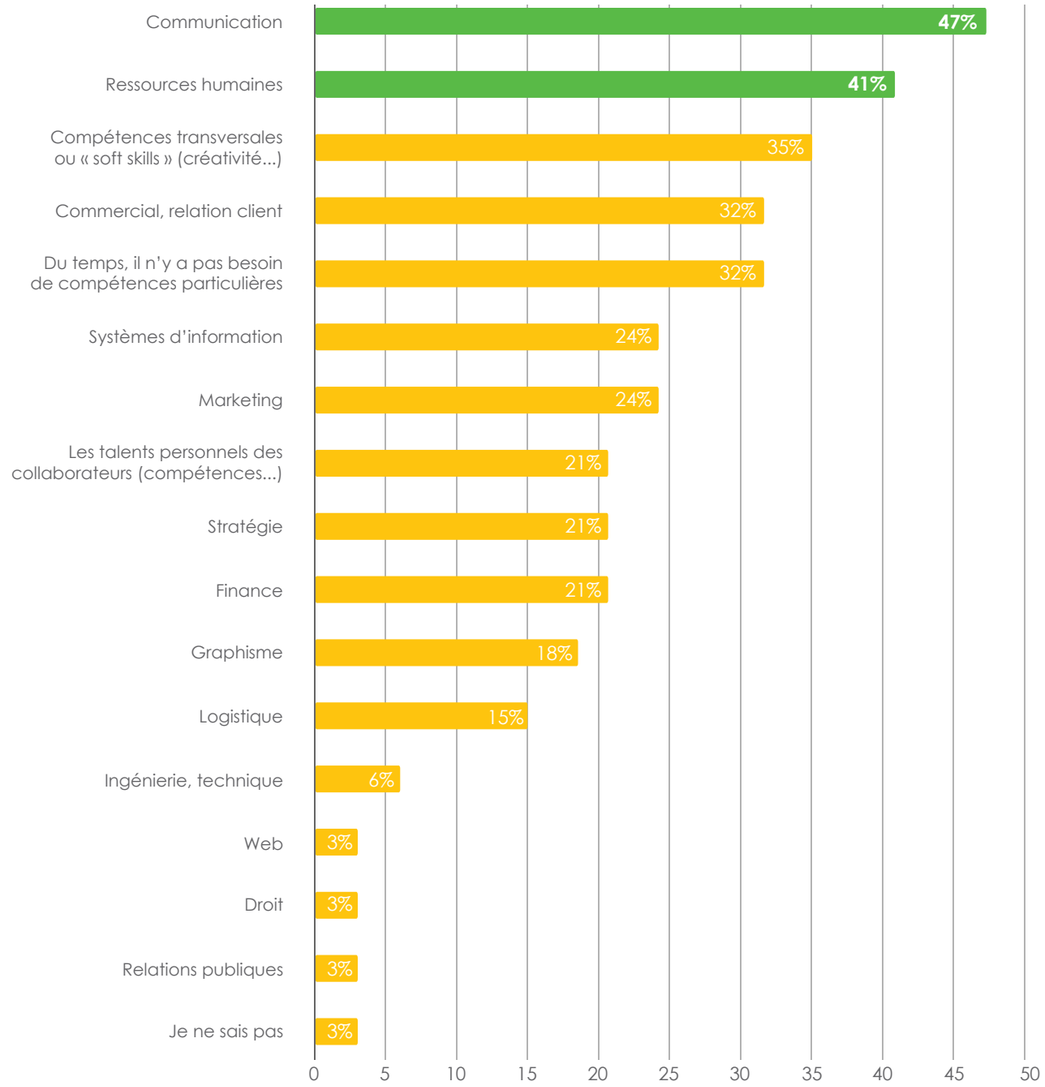
Le mécénat de compétences est une pratique qui n'est pas nouvelle pour une majorité des répondants, puisque **63% des entreprises répondantes le pratiquent depuis plus de 4 ans**, ce qui montre aussi un engagement constant. Cette idée d'**engagement dans la durée** est d'ailleurs soulignée par les entreprises lors des entretiens menés dans le cadre de l'étude. D'après certaines d'entre elles, pouvoir proposer un engagement dans la durée au sein de l'entreprise est un critère de réussite pour mener à bien l'accompagnement des associations.

Ainsi, un réseau d'entreprises interrogé dans le cadre de l'étude déclare que « si le mécénat de compétences est fait sur du court terme sans être connecté à une vision d'entreprise, on est plus près du sponsoring ou du social washing : cela ne fait pas forcément sens et cela n'en fait pas une réelle stratégie d'engagement des collaborateurs »*.

**Entretien auprès d'un réseau d'entreprises en Pays de la Loire mené par Pro Bono Lab, 2020 – cf études de cas en annexes.*

COMPÉTENCES FRÉQUEMMENT MOBILISÉES LORS DES MISSIONS DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Question posée : Quelles compétences sont fréquemment mises en œuvre lors des missions de mécénat de compétences que vous réalisez ?
Nombre de répondants : 34
Note : Les entreprises répondantes peuvent avoir déclaré que plusieurs compétences sont mobilisées dans les missions de mécénat de compétences, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



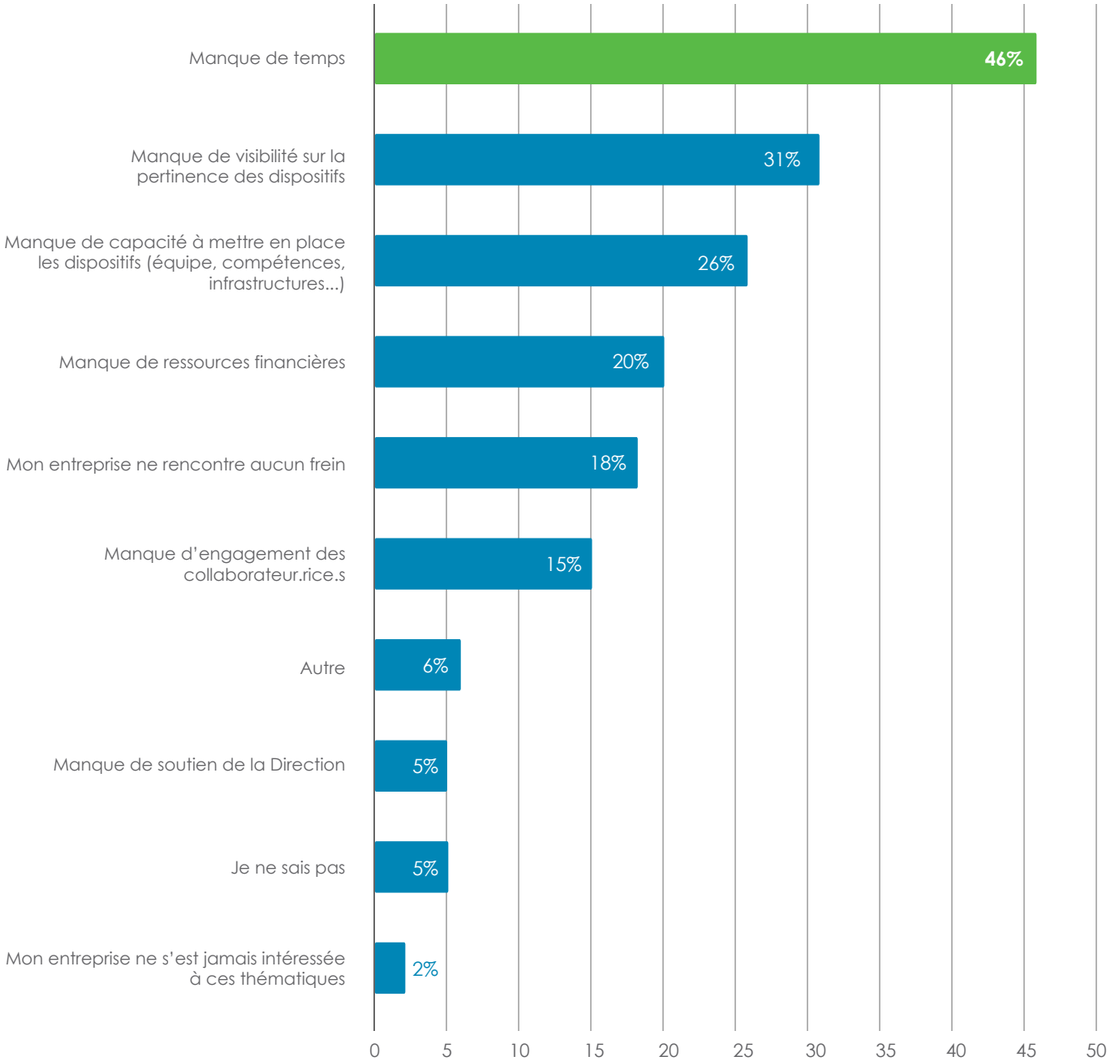
La communication est la compétence la plus mobilisée lors de missions de mécénat de compétences, ce qui correspond aussi aux besoins exprimés par les structures à finalité sociale. Les ressources humaines sont le deuxième besoin exprimé, une problématique souvent structurante pour les structures à finalité sociale.

Cependant, **35% disent mobiliser des compétences transversales (soft skills)**, qui sont nécessaires pour être à l'écoute de son interlocuteur.rice, pour s'acculturer à son monde et bien l'accompagner en complément des « hard skills » ou compétences techniques qui sont précieuses.

Aussi, **32% des entreprises affirment mobiliser du temps**, sans compétences particulières, ce qui montre que les entreprises ne font pas forcément un don qualifié sur des compétences précises.

LES FREINS AU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Question posée : Quels sont les freins que votre entreprise rencontre dans le déploiement de dispositifs d'engagement citoyen ?
Nombre de répondants : 65
Note : Les entreprises répondantes peuvent avoir été confrontées à plusieurs freins pour mettre en place le mécénat de compétences, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



Le frein le plus important identifié par les entreprises qui pratiquent un dispositif d'engagement citoyen comme le mécénat de compétences est le manque de temps, pour 46% d'entre elles. C'est d'ailleurs ce que confirme une entreprise interrogée dans le cadre de l'étude : « Le plus gros frein selon nous dans le déploiement du pro bono réside dans le manque de temps ! Ce n'est pas qu'on ne veut pas, c'est qu'on ne peut pas »*. Par ailleurs, le dispositif du mécénat de compétences offre manifestement peu de visibilité pour les entreprises (à 31%), ce qui renforce l'idée qu'**il faut démocratiser et expliciter au mieux ces pratiques pour que les entreprises puissent s'en saisir. Le manque de ressources humaines disponibles en interne représente aussi un frein bien identifié**, puisque les entreprises sont 26% à considérer qu'il y a un manque de capacité à mettre en place les dispositifs (au niveau des équipes, des compétences, des infrastructures, etc.).

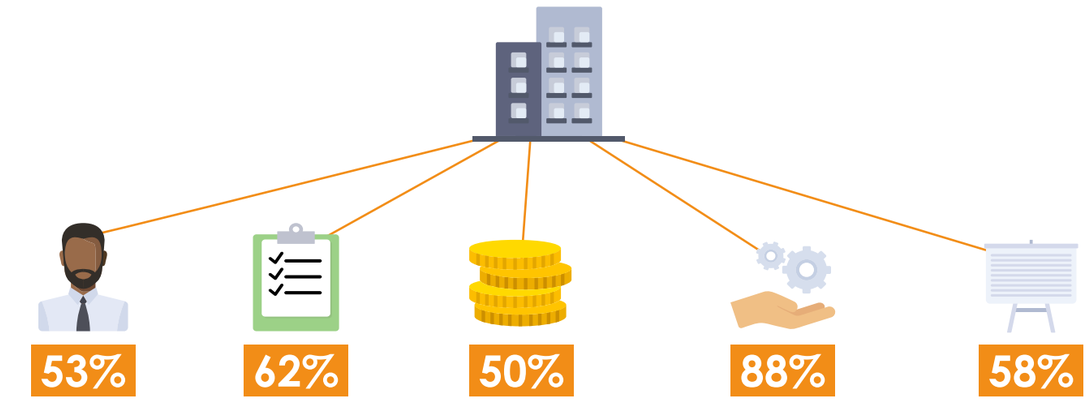
**Entretien réalisé auprès d'une entreprise par Pro Bono Lab, 2020 – cf études de cas en annexes.*

L'ENGAGEMENT TYPE EN MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES DES ENTREPRISES EN PAYS DE LA LOIRE

Questions posées :
- Combien de missions de mécénat de compétences ont été menées par votre entreprise en moyenne chaque année ? Une mission peut mobiliser plusieurs collaborateurs.trices.
- Combien de collaborateurs.trices ont été mobilisé.e.s en moyenne chaque année ?
- Quelle est la provenance du budget dédié au mécénat de compétences ? (Plusieurs réponses possibles)
- Quel(s) format(s) de mécénat de compétences votre entreprise met-elle en place ? (Plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 34

Entreprises engagées en mécénat de compétences en Pays de la Loire



BÉNÉFICES DU PRO BONO

Question posée : Selon vous, quels sont les bénéfices du pro bono ?
Nombre de répondants : 39

Les bénéfices ressentis du pro bono par les entreprises sont multiples. Nous les avons interrogées de façon qualitative, 39 entreprises ayant apporté des éléments de réponse. **Les notions d'engagement pour l'intérêt général et d'utilité sociale ressortent en priorité, avec l'idée de mener une action sociale qui a du sens.** Cela se retrouve dans le fait que le partage de connaissances est vu comme une valeur ajoutée pour les entreprises. Le pro bono permet aussi de créer un lien avec les associations du territoire, ce qui rejoint les principales raisons que les entreprises ont précédemment mentionnées pour s'engager.

Au niveau des salarié.es, le pro bono est à la fois une mise en valeur de leur travail et de leurs compétences, un moyen de leur donner confiance, de renforcer le sens au travail et de favoriser la cohésion des équipes. C'est aussi **une façon de rayonner en externe** pour les entreprises, puisque cela favorise leur marque employeur et leur attractivité, ainsi que leur image de façon plus générale.

Sur cette question de l'attractivité et de l'image de l'entreprise, un réseau d'entreprises interrogé dans le cadre de l'étude déclare que : « Le mécénat de compétences rentre dans les enjeux de marque employeur et dans la capacité à faire venir les talents : on est face à des générations qui dissocient moins l'engagement dans la vie personnelle que dans la vie professionnelle. Comme toutes les entreprises n'ont pas de « sens » à proposer, il faut mettre en place d'autres actions comme le mécénat de compétences, qui permet justement de développer de nouvelles compétences, de travailler avec d'autres personnes, d'autres structures, sur d'autres problématiques. »**

Une autre entreprise résume ainsi "le triple intérêt" du mécénat de compétences : « **pour l'association** d'abord, **pour le.la collaborateur.rice** ensuite qui développe des compétences et sa confiance en lui ; **pour l'entreprise enfin**, qui peut aider les collaborateur.rice.s dans leur parcours »*.

**Entretien réalisé auprès d'une entreprise par Pro Bono Lab, 2020 – cf études de cas en annexes.*
***Entretien auprès d'un réseau d'entreprises mené par Pro Bono Lab, 2020 - cf études de cas en annexes.*

Rappelons ici l'un des chiffres clés de cette partie dédiée aux entreprises : 76% des entreprises interrogées mènent des actions d'engagement citoyen et/ou de soutien aux associations et à la vie locale, un chiffre particulièrement important notamment au regard des pratiques observées dans d'autres régions.

Au-delà du soutien financier, les entreprises ont bel et bien commencé à engager des moyens humains afin de soutenir des projets à impact et participer à l'intérêt général. Les compétences des collaborateur.rice.s sont indispensables pour le développement des structures de l'Économie Sociale et Solidaire, et complémentaires aux ressources financières et matérielles que les entreprises mettent à leur disposition. Enfin, à l'heure où la quête de sens au travail est un sujet en plein essor, l'implication, par l'entreprise, des collaborateur.rice.s sur des dispositifs d'engagement citoyen, apparaît comme le prolongement des volontés individuelles de ces collaborateur.rice.s.

Le mécénat et le bénévolat de compétences sont des dispositifs plutôt bien connus des entreprises en Pays de la Loire, mais le pro bono, qui regroupe ces deux dispositifs, reste à la marge : la moitié des entreprises répondantes n'a en effet jamais entendu parler de pro bono. 46% des structures interrogées pratiquent le mécénat et/ou le bénévolat de compétences, ce qui leur permet principalement d'incarner les valeurs de leur entreprise. Cependant, pour presque la moitié de nos répondants, le principal frein à la mise en place de ces dispositifs est le manque de temps.

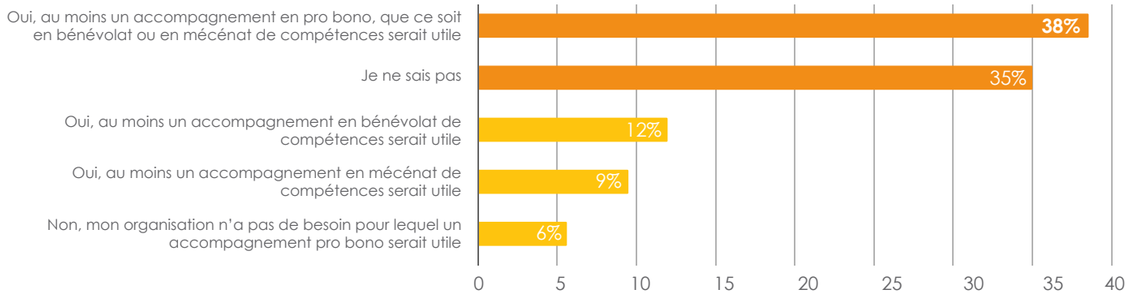
ÉTUDE TERRITORIALE PAYS DE LA LOIRE 2020

Prospective : le développement de l'engagement et du pro bono dans les Pays de la Loire

Cette troisième partie vise à anticiper l'évolution probable des pratiques d'engagement citoyen et de pro bono dans les Pays de la Loire, quant à leur développement ou non dans les prochaines années.

LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE DANS LES 3 PROCHAINES ANNÉES

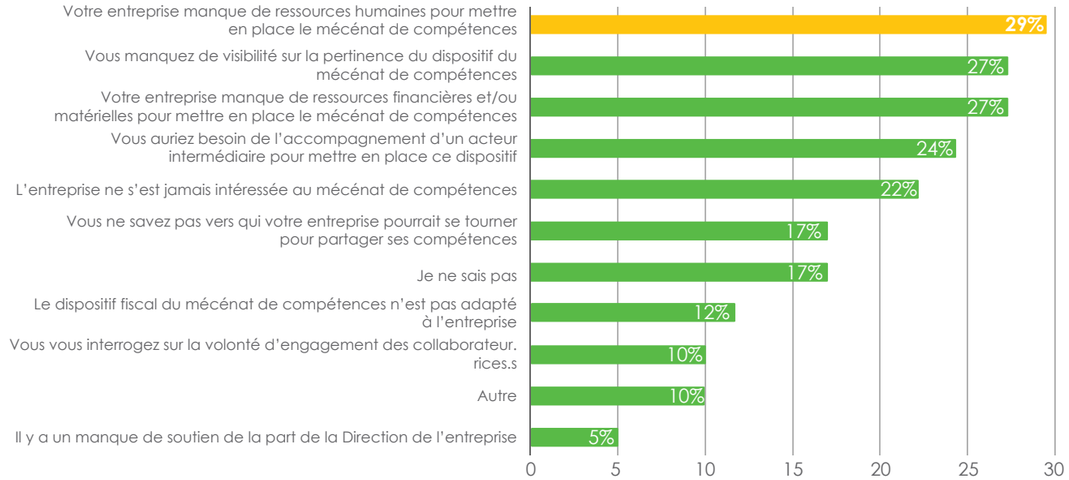
Question posée : Votre organisation a-t-elle des besoins en compétences pour lesquels un accompagnement pro bono serait utile dans les trois prochaines années ?
Nombre de répondants : 86



59% des structures estiment avoir un ou plusieurs besoins en compétences pour lesquels un accompagnement pro bono (bénévolat/mécénat de compétences) serait utile dans les trois prochaines années. Cependant, 35% des répondants indiquent qu'ils ne savent pas définir leurs besoins en compétences pour cette période et/ou qu'ils ne savent pas si un accompagnement pro bono serait utile pour cela. Cet élément peut sous-entendre que les structures ne savent pas bien définir leurs besoins à court terme ou qu'elles n'ont pas assez connaissance des bénéfices du pro bono pour pouvoir se positionner. Un accompagnement précédé d'un diagnostic pourrait leur permettre de prendre du recul et d'identifier leurs besoins, de cadrer ceux-ci au mieux pour qu'une mission soit pertinente avec les compétences nécessaires en face. Une acculturation au pro bono et au monde de l'entreprise pourrait également leur permettre d'identifier les bénéfices qu'elles pourraient tirer d'une telle coopération.

FREINS À LEVER CÔTÉ ENTREPRISES POUR DÉVELOPPER LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ET LE PRO BONO

Question posée : Pourquoi votre entreprise n'a pas mis en place de mécénat de compétences ?
Nombre de répondants : 41



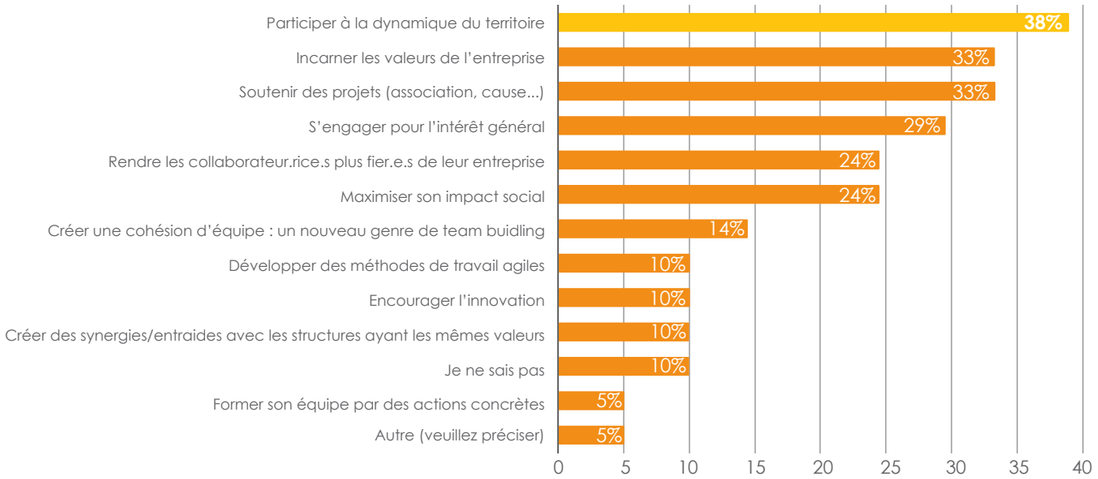
Les freins les plus importants pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place de dispositif de mécénat de compétences sont en priorité **le manque de ressources humaines (29%), financières et/ou matérielles (27%)**, ainsi que **le manque de visibilité sur le dispositif** du mécénat de compétences **(27%)**. Ce dispositif reste donc perçu comme prenant en interne, et qui peut paraître opaque. C'est **un véritable investissement** que doivent faire les entreprises si elles veulent accompagner des structures à finalité sociale en ayant un réel impact social positif (et, de fait, ne pas tomber dans le social washing), renforcer leur raison d'être et rester attractives auprès de collaborateur.rice.s qui ont besoin de sens. **Une acculturation à ce qu'est le pro bono et les impacts qu'il peut avoir est également nécessaire du côté des entreprises** pour qu'elles en perçoivent la pertinence. C'est peut-être d'ailleurs ici le rôle que peuvent et doivent jouer les intermédiaires.

Question posée : D'après vous, quels freins faut-il lever pour développer le pro bono ?
Nombre de répondants : 39

Quand on interroge de façon qualitative les entreprises sur les freins à lever pour développer le pro bono, l'idée que leur modèle est souvent construit sur des schémas de rentabilité s'opposant au don de compétences est souvent mentionnée. Par ailleurs, plusieurs acteurs se demandent comment valoriser, notamment financièrement, ces actions. Le mécanisme semble aussi trop peu connu et compris. De plus, un répondant mentionne l'idée que l'organisation doit être stable et pérenne pour pouvoir faire du mécénat de compétences, ce qui corrobore les résultats de notre étude selon lesquels **le mécénat de compétences est souvent un dispositif inscrit dans le temps long pour les entreprises** (la majorité des répondants s'engageant depuis plus de 4 ans en mécénat de compétences). **La communication en interne à tous les niveaux de l'entreprise est aussi primordiale**, à la fois auprès des managers de proximité et de la direction, mais aussi auprès des salarié.es pour les rassurer sur leurs capacités à s'engager et sur les avantages qu'ils peuvent trouver dans ces pratiques.

RAISONS POTENTIELLES DE S'ENGAGER POUR LES ENTREPRISES NON ENGAGÉES À DATE

Question posée : Quelles sont les raisons qui pourraient pousser votre entreprise à s'engager ?
Nombre de répondants : 21
Note : Les entreprises répondantes peuvent avoir exprimé plusieurs raisons potentielles, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



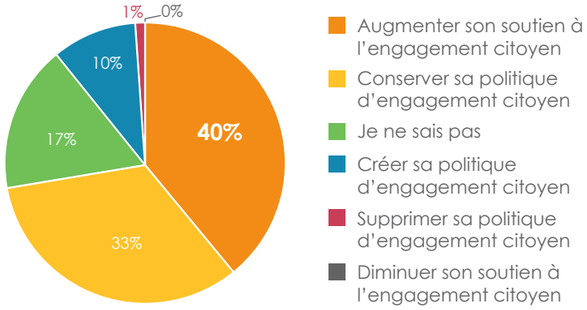
La raison la plus citée par les entreprises pour s'engager à l'avenir est le fait de participer à la dynamique du territoire (38%). Le fait de **soutenir des projets** arrive en seconde position **(33%)**, de même qu'**incarner les valeurs de l'entreprise (33%).**

À noter : ces 3 raisons reviennent dans chacune des études territoriales menées par Pro Bono Lab. L'engagement des entreprises se veut donc très local, tout comme l'engagement des associations qui agissent localement, auprès de leurs bénéficiaires et qui s'adaptent aux territoires sur lesquels elles sont implantées. De belles synergies peuvent donc se développer pour inventer le monde de demain.

PERSPECTIVES D'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES DANS LES ANNÉES À VENIR

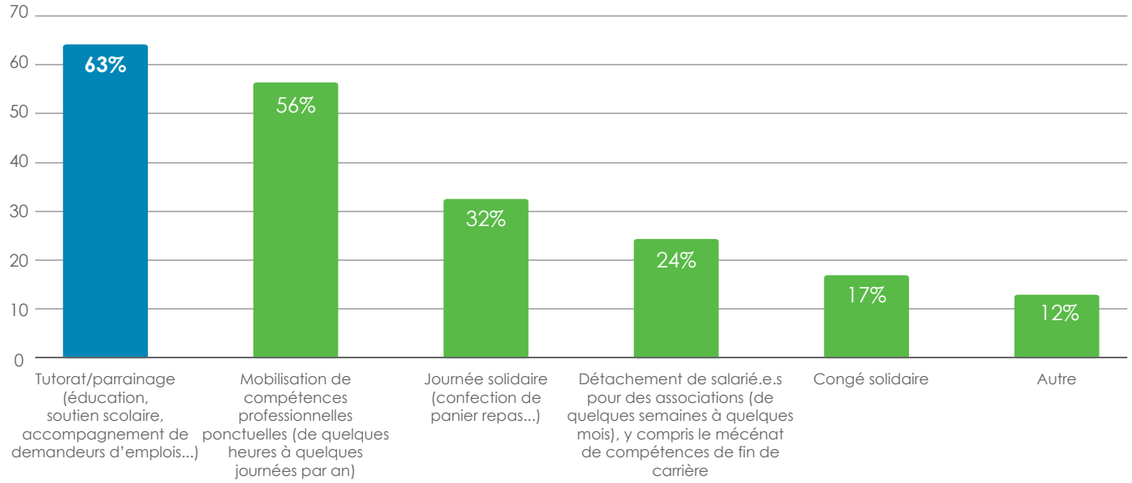
Question posée : Selon vous, dans les trois années à venir, quel va être le positionnement de votre entreprise par rapport à l'engagement citoyen ?
Nombre de répondants : 83

40% des entreprises souhaitent augmenter leur soutien à l'engagement citoyen dans les années à venir, et 33% souhaitent le conserver. 10% ont pour objectif de créer leur politique d'engagement citoyen dans les années à venir. Il est surtout important de noter qu'aucune entreprise ne souhaite diminuer son soutien à l'engagement citoyen et que seulement 1% souhaite supprimer sa politique d'engagement citoyen.



AUTRES FORMATS D'ENGAGEMENT ENVISAGÉS PAR LES ENTREPRISES

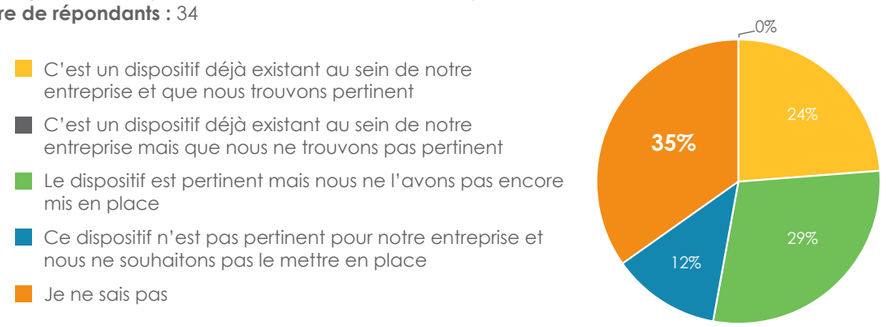
Question posée : Quel(s) format(s) votre entreprise serait-elle susceptible de mettre en place ?
Nombre de répondants : 41
Note : Les entreprises répondantes peuvent envisager plusieurs formats d'engagement, ce qui explique que le total des pourcentages soit supérieur à 100%.



Le tutorat/parrainage reste le format d'engagement privilégié (à 63%) que les entreprises souhaiteraient mettre en place, ce qui recoupe le fait qu'il soit aussi le format le plus connu par les entreprises. La mobilisation de compétences professionnelles ponctuelles est envisagée par un peu plus de la majorité des répondants (56%), montrant que les entreprises ont conscience que c'est une des ressources qu'elles possèdent et peuvent mettre à disposition des structures à finalité sociale. Malgré le fait que les entreprises affirment que le manque de ressources est un des freins principaux au développement du pro bono, elles sont prêtes à investir pour partager leurs compétences.

ZOOM SUR LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES DE FIN DE CARRIÈRE

Question posée : Que pensez-vous du mécénat de compétences de fin de carrière ?
Nombre de répondants : 34



Le mécénat de compétences de fin de carrière, aussi appelé « mécénat de compétences senior » est un dispositif encore peu pratiqué par les entreprises en Pays de la Loire, avec seulement 24% des répondants l'ayant déjà mis en place dans leur entreprise. 35% des répondants ne se positionnent pas à ce sujet, ce qui peut suggérer que ce dispositif n'est pas évocateur pour eux. Pour 29% des répondants, le dispositif est toutefois pertinent, mais n'est pour l'instant pas mis en place.

Dans les entretiens réalisés pour cette étude, il ressort que le « mécénat de compétences en fin de carrière [est] une bonne chose, qu'il va être un vrai sujet d'actualité. Beaucoup de salariés ont envie d'être accompagnés sur la préparation de leur fin de carrière »*. Il s'agit cependant de ne pas « tomber dans certains travers du mécénat de compétences seniors » pour éviter notamment l'idée que certaines entreprises utiliseraient ce dispositif pour pousser vers la sortie certains salariés, alors que « s'il y a une vraie stratégie, cela fait sens pour l'entreprise et pour tout le monde »*.

**Entretien auprès d'une entreprise mené par Pro Bono Lab, 2020*

ATTENTES EXPRIMÉES PAR LES ENTREPRISES VIS-À-VIS DES COLLECTIVITÉS LOCALES POUR DÉVELOPPER LE PRO BONO

Question posée : Par rapport au pro bono, qu'attendez-vous des collectivités locales du territoire des Pays de la Loire pour mettre en place ou développer ce type d'initiative ?
Nombre de répondants : 35

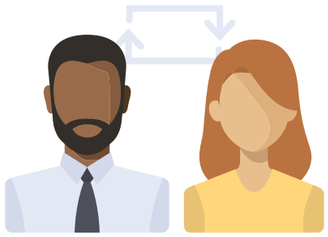
Dans les attentes que les entreprises ont par rapport aux collectivités locales, **la majorité des entreprises demandent aux collectivités de faire du lien et de l'intermédiation**, que ce soit **sous la forme d'organisation d'événements** qui permettent aux différents acteurs de se rencontrer, ou via **la mise en place d'une plateforme** permettant l'interconnaissance des acteurs et favorisant le passage à l'action. Ce besoin de communauté autour de ces sujets ressort beaucoup.

Il y a aussi une **demande de vulgarisation et de communication** sur le sujet de l'engagement, pour permettre de mieux informer les entreprises. Une meilleure **visibilité du concept de pro bono**, voire **une mise en avant de bonnes pratiques** et de bons exemples, seraient bienvenus. Certaines entreprises peuvent demander aussi un accompagnement de la part des collectivités, voire un certain soutien, que ce soit en ingénierie ou sur un plan financier.

Cependant, il est à noter que plusieurs entreprises disent qu'elles n'attendent « rien » des collectivités sur ces sujets.

ATTENTES EXPRIMÉES PAR LES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE VIS-À-VIS DES COLLECTIVITÉS LOCALES POUR FACILITER LE DÉPLOIEMENT DU PRO BONO

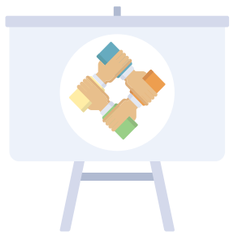
Question posée : Par rapport au pro bono, qu'attendez-vous des collectivités locales du territoire des Pays de la Loire pour mettre en place ou développer ce type d'initiative ?
Nombre de répondants : 50



36%

MISE EN RÉSEAU DES ACTEURS

36% des répondants attendent de la part des collectivités locales **une mise en relation entre structures à finalité sociale et entreprises**, mais également avec les citoyens. Les structures répondantes insistent sur le **rôle de facilitateur des collectivités**, afin de mettre en place des rencontres entre acteurs. La création d'un répertoire afin d'orienter les structures vers les contacts appropriés a par ailleurs été l'une des attentes évoquées. Les structures à finalité sociale attendent donc de la part des collectivités locales qu'elles aient un **rôle de relais entre les différents acteurs pour faciliter le déploiement du pro bono.**



34%

SENSIBILISATION ET VALORISATION DU PRO BONO

34% des répondants attendent de la part des collectivité locales une intervention sous la forme de **sensibilisation auprès des entreprises et des citoyens.** Plus largement, elles devraient, selon les répondants, informer les acteurs sur l'existence du pro bono. La valorisation de missions ayant été réalisées est également attendue, notamment sur les avantages apportés aux salarié.e.s d'entreprises. Enfin, certains répondants souhaiteraient que les agents du service public s'engagent sur des missions pro bono.

LES ATTENTES EXPRIMÉES PAR LES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE ET LES ENTREPRISES POUR DÉVELOPPER L'ÉCOSYSTÈME DE L'ENGAGEMENT CITOYEN

ATTENTES EXPRIMÉES PAR LES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE VIS-À-VIS DES ENTREPRISES POUR FACILITER LE DÉPLOIEMENT DU PRO BONO

Question posée : Par rapport au pro bono, qu'attendez-vous des entreprises du territoire des Pays de la Loire pour mettre en place ou développer ce type d'initiative ?
Nombre de répondants : 44

Globalement, les structures à finalité sociale répondantes attendent plus d'engagement de la part des entreprises, afin de faciliter et déployer les missions pro bono. Cet engagement pourra s'accroitre seulement si les entreprises prennent conscience des avantages du pro bono en général et de ce qu'il peut apporter à leurs collaborateurs. De plus, afin que des coopérations se mettent en place, **une interconnaissance des structures est nécessaire et la rencontre des structures à finalité sociale avec les entreprises est indispensable.** Ces dernières doivent être à l'écoute des besoins des structures à finalité sociale et comprendre qu'elles ont souvent des problématiques similaires, mais des moyens plus restreints.

Concrètement, les structures répondantes évoquent parmi leurs attentes la **mise en place d'un carnet d'adresses des entreprises engagées, et une visibilité de leurs compétences disponibles.** Elles proposent plus largement de **structurer la démarche**, notamment en mettant en place une politique d'incitation pour les salarié.e.s (seniors par exemple) et un interlocuteur privilégié pour faciliter cette démarche. Enfin, des demandes récurrentes dans les réponses apportées sont celles de la **co-construction de projets et de partenariats, notamment entre entreprises, structures à finalité sociale et collectivités locales, pour le développement de projets à impact pour le territoire.**

ATTENTES EXPRIMÉES PAR LES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE VIS-À-VIS DES ACTEURS INTERMÉDIAIRES POUR FACILITER LE DÉPLOIEMENT DU PRO BONO

Question posée : Par rapport au pro bono, qu'attendez-vous des acteurs intermédiaires du territoire des Pays de la Loire pour mettre en place ou développer ce type d'initiative ?
Nombre de répondants : 39

51%

AIDE TECHNIQUE ET/OU MISE EN RELATION AVEC LES ENTREPRISES

Le rôle attendu des acteurs de l'accompagnement est un **rôle de facilitateur**, par la mise en place de **rencontres entre entreprises et structures à finalité sociale**, à l'image du témoignage apporté par l'une des organisations interviewées dans le cadre de notre étude : « Pour déployer la pratique du pro bono, il faut à mon sens améliorer l'interconnaissance des acteurs. » **L'identification des besoins** des structures de l'Economie Sociale et Solidaire figure également parmi les attentes évoquées. Enfin, les structures répondantes attendent **plus de sensibilisation et de relais d'information, notamment sur les retours d'expériences pro bono.**

**Extrait d'un entretien mené auprès d'une association par Pro Bono Lab, mars 2020 – cf entretiens en annexes.*

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE || CONCLUSION

Dans la phase de cadrage préalable au lancement de l'étude, nous avions l'intuition que le Grand Ouest, en l'occurrence les Pays de la Loire, représentait une terre d'engagement. L'intérêt manifesté par les différents partenaires de cette étude - notamment la trentaine de partenaires relais, un chiffre important que nous ne pouvons que saluer - semblait d'ailleurs témoigner de la capacité qu'ont les acteurs ligériens à se mobiliser pour l'intérêt général, et de la capacité qu'ont ces acteurs à se mobiliser ensemble.

Déjà abordé dans le cadre d'autres études menées ces dernières années sur le territoire, le sujet du mécénat notamment du mécénat financier a un écho certain auprès des entreprises en Pays de la Loire. Nous souhaitions, de notre côté, mettre en lumière les pratiques relatives au mécénat de compétences et bénévolat de compétences, au pro bono donc, et plus largement aux pratiques d'engagement citoyen menées par les entreprises du territoire en faveur des structures de l'Économie Sociale et Solidaire.

Cette étude témoigne indéniablement d'une dynamique territoriale intéressante en vue du développement de ces pratiques d'engagement citoyen : l'Économie Sociale et Solidaire est bien présente et bien représentée dans l'écosystème d'une part ; l'engagement des entreprises en faveur des structures à finalité sociale du territoire y est particulièrement fort d'autre part, notamment au regard d'autres régions.

Pour que ces pratiques d'engagement citoyen, dont le pro bono, puissent se développer, la coopération entre les acteurs du territoire est bien évidemment clé. Force est de constater, d'après les données que nous avons collectées et d'après les entretiens réalisés, que le territoire des Pays de la Loire est un territoire dynamique et que cette coopération a de belles perspectives d'avenir : 51% des structures à finalité sociale sont soutenues par les entreprises via un soutien financier ; 63% des entreprises répondantes pratiquent le tutorat ; 46% pratiquent le mécénat de compétences. Par ailleurs, 56% des structures à finalité sociale coopèrent déjà opérationnellement avec d'autres structures de l'Économie Sociale et Solidaire. C'est là une dynamique qu'il faut encourager, d'autant plus que les apports de ce type de dispositifs pour les structures à finalité sociale, ainsi que pour les collaborateur.rice.s des entreprises, sont indéniables.

En effet, les structures à finalité sociale et notamment les petites et moyennes associations n'ont pas toujours les ressources financières et humaines pour se développer et maximiser leur impact auprès de leurs bénéficiaires. D'autre part, les entreprises ont de plus en plus l'obligation de prouver qu'elles prennent à cœur les enjeux sociétaux et environnementaux d'aujourd'hui, autant vis-à-vis de leurs collaborateur.rice.s que du monde extérieur. De plus, ce type de dispositif permettrait une mise en commun des compétences de ces acteurs, nécessaire pour impacter positivement et durablement nos territoires.

La sensibilisation et l'outillage des structures à finalité sociale apparaissent comme cruciaux, dans l'optique de développer le pro bono. En effet, pour 38% d'entre elles, l'accès à l'accompagnement reste difficile ; 25% n'ont bénéficié d'aucun dispositif de soutien à l'engagement citoyen ; 35% déclarent ne pas savoir définir leurs besoins en compétences pour les trois années à venir. Cette méconnaissance représente un réel frein vis-à-vis d'une coopération potentielle entre les acteurs du territoire.

La sensibilisation est également un sujet à adresser du côté des entreprises pour qui ces dispositifs et leur impact restent encore opaques. Beaucoup ressentent le besoin d'être accompagnées dans la mise en place de leur politique d'engagement citoyen, également pour pallier le manque de temps qui les freine dans cette démarche.

Ainsi, les acteurs intermédiaires, et les collectivités territoriales, ont un rôle majeur à jouer pour permettre le déploiement du pro bono sur le territoire des Pays de la Loire. En effet, au-delà de l'écosystème nantais, au-delà de la Loire-Atlantique, il est important de souligner que ce déploiement doit s'opérer sur l'ensemble du territoire, au sein de chaque département, et ce vis-à-vis de tout type d'organisations, urbaines et rurales, petites et grandes. Ces acteurs intermédiaires permettent en effet de cadrer ces dispositifs et de faciliter l'interconnaissance des différentes parties prenantes, pour lesquelles la collaboration ne va pas toujours de soi.

ÉTUDE TERRITORIALE PAYS DE LA LOIRE 2020

Annexes

Dans le cadre de l'étude, des entretiens ont été réalisés avec des structures à finalité sociale ayant bénéficié de pro bono, avec des acteurs de l'accompagnement des associations et structures de l'ESS, avec des entreprises engagées ainsi qu'avec des réseaux d'entreprises. Leurs retours d'expérience sont riches d'enseignements pour Pro Bono Lab et pour tous les acteurs qui se sont donnés pour mission de promouvoir le pro bono (bénévolat / mécénat de compétences).

MARIANNE FILAUDEAU

Chargée de Communication et Mécénat
ATAO

MISSION DE L'ORGANISATION

ATAO a été créée en 1999. Notre raison d'être est d'accueillir, guider et accompagner des personnes éloignées de l'emploi vers un emploi durable, tout en travaillant dans nos ateliers et chantiers d'insertion.

Nos 7 chantiers d'insertion sont des supports d'activité pour remettre les personnes en situation de travail, et nous les accompagnons dans la (re)construction de leur projet professionnel. Chaque personne bénéficie d'un accompagnement individualisé et collectif, par les encadrants techniques et pédagogiques (ETP) sur les chantiers - qui font monter les salariés en compétences et les évaluent – et par les accompagnatrices socio-professionnelles (ASP) qui formalisent avec eux des objectifs à atteindre.

Nous portons aussi une Action de Dynamisation auprès de personnes souvent très isolées socialement. L'idée est de permettre à ces personnes de se retrouver, 4 fois par semaine, autour d'ateliers et de visites, pour reprendre confiance en soi, créer de l'échange, et aller découvrir l'environnement dans lequel on vit.

Nous comptons 77 salariés polyvalents (en insertion) et 24 salariés permanents.

USAGES ET BESOINS EN PRO BONO

Pour le moment, nous n'avons collaboré en pro bono qu'avec Manitou Group. Cela est nouveau pour eux et nous. Nous avons déjà organisé 2 séances de démonstration de soudure dans notre atelier Métallerie, avec chaque fois 2 collaborateurs de chez Manitou Group. Une 3ème session s'est tenue sur le chantier Gestion des Espaces Naturels, avec 2 personnes intervenues sur un audit de pratiques de sécurité. D'autres actions sont prévues cette année.

Pour la suite, nous démarrons une nouvelle coopération avec la Fondation Identicar sur un projet de magasin de pièces détachées dans notre atelier Mécanique auto. Lorsque nous ne pouvons pas remettre en état les véhicules qui nous sont donnés, nous récupérons les pièces détachées et créons un vrai magasin de pièces d'occasion. Un professionnel de la gestion des stocks chez Club Identicar va nous accompagner en pro bono pour choisir le bon logiciel de gestion des stocks, et il va nous aider à créer le poste de magasinier dans l'atelier. Nous créerons donc une activité favorisant l'économie circulaire, la valorisation de nouvelles compétences, tout cela contribuant à notre mission d'accompagnement vers l'emploi !

Plus globalement, nous avons en continu des besoins en compétences, mais ne savons pas toujours comment les définir précisément ! Nous avons des besoins pour améliorer notre communication interne multi-sites, également sur l'optimisation de nos process sur certains chantiers ou encore sur la réponse aux marchés publics. Plus ponctuellement, nous apprécions toujours l'intervention des professionnels du recrutement dans nos ateliers TRE (Techniques de Recherche d'Emploi) en complément du travail réalisé par nos ASP.

ATAO
Entreprise Sociale Apprenante

IMPACTS, LIMITES, AXES D'AMÉLIORATION

Pour le moment, le pro bono étant limité, l'impact est à la marge. Le pro bono permet d'apporter soit des compétences que nous n'avons pas, soit de réaliser des activités que nous n'avons pas le temps de mettre en place ; le pro bono permet de prendre du recul sur notre travail, d'apporter toujours plus de professionnalisation. D'un autre côté, cela nous permet de faire découvrir ce que l'on fait, de révéler le professionnalisme et le sérieux du travail dans nos ateliers et chantiers.

Les salariés de Manitou engagés en mécénat de compétences ont une curiosité "saine" et une bonne posture de service, en observation et en humilité. Nos salariés sont contents que des entreprises viennent à eux, ils posent des questions, ils bénéficient d'un regard extérieur et bienveillant. Cela va d'ailleurs encourager les prochaines missions.

En revanche, l'encadrement du pro bono demande du temps, et implique que nous développions une certaine culture en interne. Il faut convaincre pour ouvrir nos équipes à cette pratique !

Pour déployer la pratique du pro bono, il faut à mon sens améliorer l'inter-connaissance des acteurs. Nous aussi d'ailleurs, chez ATAO, avons des compétences à transmettre au niveau du territoire. Il y a de la curiosité à développer pour montrer et comprendre ce qui se fait.

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS ET DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Nous travaillons depuis le début avec des entreprises, mais beaucoup ne connaissent pas tout ce que l'on fait. Il y a un enjeu de notoriété pour nous important. Heureusement, tout converge depuis quelques mois, notamment avec la création de la commission des entreprises inclusives au sein de l'écosystème nantais. Et nous allons à la rencontre des réseaux d'entreprises. Des deux côtés, il faut arriver à sortir des idées préconçues, décloisonner et faire la démarche de se découvrir.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Nantes a une capacité d'innovation et à soutenir de nouveaux projets. Le territoire est très dynamique ! On y trouve beaucoup de réseaux d'entreprises, tous très connectés entre eux.

Pourtant, beaucoup d'entreprises peinent à recruter. Et des structures comme la nôtre sont une source de candidats riche. Mieux se connaître est donc intéressant pour tout le monde.

CLAIRE PENISSON

Facilitatrice
Entreprendre pour Apprendre Pays de la Loire

MISSION DE L'ORGANISATION

Entreprendre Pour Apprendre s'est implanté en Pays de la Loire en 2011. Notre objectif est de sensibiliser les 14-25 ans à l'entrepreneuriat en mettant en place des projets collectifs de Mini-Entreprises® en 3 parcours :

- Mini-Entreprise® S : une journée de créativité sous forme de hackathon, avec un groupe de jeunes de différents établissements, par tables de 8 et coachés par un professionnel partenaire d'une entreprise ; ces journées regroupent entre 60 et 90 jeunes ;
- Mini-Entreprise® M : sur plusieurs mois, il s'agit de créer une entreprise grandeur réelle, de l'idée au prototypage, en passant par l'étude de marché et la répartition des rôles dans la Mini- Entreprise® mais sans aller jusqu'à la production ou la vente / distribution du produit ; là aussi, les jeunes sont accompagnés par un mentor issu du monde de l'entreprise ;
- Mini-Entreprise® L : il s'agit là de créer une entreprise, de l'idée produit jusqu'à la vente. Tout au long de l'année scolaire, les jeunes vont créer une entreprise avec pour but la commercialisation réelle d'un bien ou d'un service. Ils conçoivent, produisent et commercialisent leur produit. Ils s'organisent en équipes et en projets afin de mener à bien la concrétisation de leur idée. Ils découvrent des métiers et réfléchissent à leur orientation et leur futur professionnel.

Cette aventure humaine permet de se confronter à des situations inédites, de révéler des qualités et des aspirations qui seront utiles tout au long de la vie. L'apprentissage se fait de manière active grâce à l'expérience. Chaque projet est accompagné par un mentor issu du monde économique qui s'engage à apporter son savoir-être et ses compétences professionnelles au bénéfice des jeunes.

Nous faisons de la pédagogie active. L'idée, c'est d'apprendre en faisant, non par des témoignages. Les jeunes sont acteurs, ils prennent les décisions en lien avec des professionnels de l'entreprise pour découvrir les métiers.
Chez Entreprendre Pour Apprendre Pays de la Loire, aujourd'hui, nous comptons environ 100 bénévoles, 6 salariés et 1 personne en mécénat de compétences fin de carrière.

USAGES ET BESOINS EN PRO BONO

Nous avons pu bénéficier d'un accompagnement en pro bono, sous la forme d'un double Marathon Probono avec EDF et AG2R LA MONDIALE. Une salariée et un membre du conseil d'administration étaient présents avec une dizaine de volontaires pour travailler sur une problématique liée à la gestion de notre communauté de bénévoles. Nous avons également travaillé avec Alter'Actions pendant plusieurs mois, sur la cartographie des acteurs entreprises en Mayenne. Pour notre salon régional, des étudiants en informatique nous prêtent leurs ordinateurs et nous aident pour la logistique ; nous recevons également de l'aide d'une classe en Bac Pro ARCU pour l'accueil et l'orientation des visiteurs. Nous avons aussi Sophie avec nous, qui est en mécénat de compétences du groupe La Poste, en fin de carrière, à 50% sur un poste de facilitatrice.

Aujourd'hui nous sommes « multi-projets », « multi-partenaires », mais nous n'avons pas de CRM. Le budget nécessaire pour le déploiement d'un outil CRM est trop important pour les moyens financiers de l'association. Chaque permanent gère ses contacts et en cas d'absence inopinée la reprise des projets par un collègue peut être contrainte. C'est un réel besoin que nous avons et que nous ne savons pas comment gérer efficacement. A côté de cela, nous avons quand-même tous des rôles de facilitateurs et aurions besoin de formation en fonction des différents publics avec lesquels nous travaillons : il faut pouvoir s'adapter et animer des groupes de jeunes provenant d'environnements socio-économiques disparates. C'est un vrai métier, nous avons un besoin en formation, mais pour cela il faut du temps. Enfin, nous avons un besoin de compétences en stratégie fundraising, suite à la réforme de la taxe d'apprentissage qui nous fait perdre une source importante de financement.

ENTREPRENDRE POUR APPRENDRE
Membre de JA Worldwide®
Pays de la Loire

Le pro bono permet de faire vivre les associations et de se développer, d'avoir des compétences et un regard extérieur. Nous travaillons en lien avec les entreprises donc il est important d'avoir leur regard et d'être en lien avec elles en permanence pour proposer des projets adaptés aux jeunes mais également aux entreprises. On existe sans le pro bono mais on ne se développe pas sans !

IMPACTS, LIMITES, AXES D'AMÉLIORATION

Suite à notre journée Marathon Probono, nous avons reçu un livrable très détaillé et très poussé sur la réflexion : on ne peut pas l'exploiter comme ça, cela est compliqué pour les permanents de l'association qui n'étaient pas présents au Marathon. Cela nécessite du temps pour l'exploitation et de la disponibilité des deux participants au Marathon. Il faut se retrousser les manches ! Sur le mécénat de compétences fin de carrière, on adore le concept, mais il est limité dans le temps : cela s'arrête à un moment défini et si un projet est porté en amont, cela peut très mal tomber pour la suite de l'action.

Autre point de vigilance, pour notre activité : la personne en mécénat de compétences doit être flexible au niveau des horaires, cela peut représenter une contrainte si le volontaire a une autre activité à côté.

D'une certaine façon, on sait où trouver les compétences, mais le problème, ce sont l'accès et les moyens ! Il faut avoir un lien étroit avec les entreprises, et les événements "entreprises", surtout il faut développer la connaissance du mécénat de compétences dans les PME, qui ne savent pas ce que cela apporte. C'est un sujet RH et le dispositif ouvre droit à défiscalisation, tout le monde ne le sait pas. Nous envisageons aussi de tenir un compteur pour valoriser les heures de mécénat de compétences de nos partenaires ce qui constituerait un levier d'action intéressant pour les PME.

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS ET DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Cela est positif, on observe de plus en plus d'engagement de la part des entreprises : elles créent des fondations, elles ont des responsables RSE... Chez Entreprendre pour Apprendre Pays de la Loire, nous prônons l'entreprenariat donc les entreprises sont sensibles à nos actions et nous réservent un bon accueil. Nos entreprises partenaires nous font bénéficier de dons en nature ou nous aident financièrement pour la réalisation de nos événements.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Le territoire des Pays de la Loire est un territoire dynamique, nous sommes très bien reçus par les entreprises. L'ESS est bien développée et le territoire est un terreau très fertile pour les associations qui travaillent en lien avec les entreprises : nous avons de la chance ! Le "plus", ce sont les réseaux d'entreprises qui fonctionnent très bien comme le MEDEF, le Réseau Entreprendre ou la CPME, et un tissu associatif très large, peut-être trop... Après, nous pourrions nous entraider, sur les QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville, NDLR) ou l'égalité Femmes-Hommes, par exemple, mais il faut se faire connaître parmi beaucoup d'acteurs.

Clairement, aujourd'hui, nous attendons des collectivités du relais et de la communication : nous souhaitons que de plus en plus de jeunes soient touchés par nos actions, et cela est quand même beaucoup plus facile quand les collectivités relaient la communication et nos actions. Nous attendons également une certaine forme de transparence et de retour sur les demandes de financement. Nous passons beaucoup de temps à la rédaction des dossiers de subventions privées comme publiques et il est important de savoir pourquoi les demandes sont retenues ou non pour nous permettre de nous améliorer et fiabiliser le budget de l'association.

MICHEL AKKAOUI

Président - Fondateur
L'Etabli

MISSION DE L'ORGANISATION

L'Etabli est une association loi 1901, créée en 2015. Notre activité a débuté en 2016. Notre but est d'être un laboratoire des initiatives de l'économie circulaire.
Nous avons mis en place deux actions :

- La mise à disposition d'un espace de travail, qu'on appelle "atelier", pour partager des compétences ;
- Une banque d'outils ou "bibliothèque", mise à disposition de nos adhérents par d'autres adhérents, par le biais de l'association.

Notre objectif est d'animer l'atelier et la banque d'outils en sollicitant des bénévoles ou des adhérents afin de permettre à tous de réaliser leur projet. Dans un deuxième temps, nous participons à des initiatives concernant l'économie circulaire sur le territoire. Nous mettons en place des animations que l'on nous demande, par exemple autour de l'écoconstruction, la gestion des déchets et la réutilisation de matériaux, des animations pédagogiques pour les enfants autour de la réparation ou sur le partage de savoir-faire.

USAGE ET BESOINS EN PRO BONO

Le pro bono, cela représente pour moi du mécénat de compétences. Cela peut prendre différentes formes : les bénévoles de notre association peuvent se mettre à disposition, comme par exemple pour créer le site web ou animer un atelier ; ils le font sur leur temps libre et de façon volontaire. Il existe aussi le mécénat de compétences par la mise à disposition d'une ressource compétente sur un sujet de fond. Par exemple, un comptable employé par une société mis à disposition sur son temps de travail au profit d'une association deux jours par mois. Enfin, cela peut aussi être du mécénat de compétences organisé par un tiers : nous avons bénéficié d'un appui de WeAct, sous la forme d'un jour et demi, réparti en trois fois, où nous avons pu échanger sur un sujet avec l'équipe d'une entreprise. Cela concernait une problématique d'ordre stratégique, notamment l'essaimage du concept de L'Etabli et de son modèle ; il n'y avait pas de compétences expertes autour de la table, car l'atelier mettait davantage en jeu l'intelligence collective et l'implication de personnes de bonne volonté.

IMPACTS, LIMITES, AXES D'AMÉLIORATION

Avec WeAct, l'impact était mitigé, mais très intéressant ; nous avons collectivement vécu un bon moment ! Ré expliquer le projet et nos problématiques à des personnes extérieures était très intéressant, et avoir des retours auxquels nous avions déjà pensé nous a permis de voir qu'on n'était pas parti dans le mauvais sens. Le résultat a été mitigé cela dit, car nous nous sommes sentis frustrés. La première journée d'intelligence collective a été très intense, nous avons eu beaucoup de retours positifs, mais sous la forme de choses restant à faire : il en est ressorti douze fiches actions à mettre en place dans les 6 prochains mois avec un gros travail de fond à réaliser sur de la documentation. Aussi, au moment du bilan 6 mois après, nous nous sommes rendu compte que les actions n'étaient pas forcément réalisables et compatibles avec les personnes en face desquelles nous nous étions retrouvés.
Je vois donc ici deux points d'attention :

- Un premier sur les compétences : dans notre expérience avec WeAct, les personnes autour de la table ne faisaient pas du développement commercial dans leur métier, elles n'étaient pas des spécialistes de l'essaimage ; la journée relevait donc plutôt de l'intelligence collective que du partage de compétences ;
- Le deuxième point concerne la philosophie de l'association, et comment bien la transmettre aux salariés extérieurs impliqués sur un temps très court.

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS ET DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Les relations existent. Avec l'Etabli, nous l'expérimentons vraiment. Dans notre structure, nous fonctionnons beaucoup avec le bénévolat, il est donc parfois compliqué d'interagir avec les entreprises. L'implication de bénévoles peut être vue comme des actions de travail dissimulé.

Nous sommes présents sur Angers Loire Métropole, nous n'avons pas forcément une vision plus large du territoire. Le territoire est assez dynamique, mais également assez clivé entre rural et urbain : les métropoles passent d'abord, après seulement, vient le territoire rural.

NATHALIE POIRAUDEAU

Directrice
Môm'Ouest

MISSION DE L'ORGANISATION

Le réseau Môm'artre a été créé il y a 18 ans, Môm'Ouest a été créé en 2006. Notre mission est de permettre aux salariés une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et personnelle, de favoriser la mixité sociale, de démocratiser l'art pour tous les enfants quelle que soit leur origine sociale, et de leur permettre de travailler dès le plus jeune âge sur le développement de leur soft skills : créativité, coopération, esprit critique, intelligence émotionnelle... Nous formons par ailleurs les professionnels de l'enfance et de la petite enfance sur une pédagogie bienveillante et inclusive.

Très concrètement, nos modes d'action sont les suivants :

- Création et gestion de lieux dédiés à l'accueil des enfants (le soir après l'école, le mercredi et pendant les vacances), lieux dans lesquels les enfants bénéficient de projets artistiques très diversifiés ;
- Formation des professionnels de l'enfance et de la petite enfance ;
- Mise à disposition de nos expertises et savoirs faire à d'autres structures en lien avec nos publics pour les aider à monter en compétences
- Développement d'ateliers artistiques au sein de lieux où la culture est peu présente : entreprises, collectivités, centres commerciaux…

Le réseau dispose de 122 salariés. Chez Môm'Ouest, nous sommes 9 salariés. Nous accueillons également, par an, 4 volontaires en service civique, 2 stagiaires BPJEPS, une dizaine de stagiaires BAFA et environ 5 bénévoles.

USAGE ET BESOINS EN PRO BONO

Nous faisons appel à du pro bono de manière indirecte, chaque fois que l'on échange ou rencontre une fondation par exemple. Au niveau du réseau Môm'artre, nous bénéficions de pro bono. Chez Môm'Ouest, nous avons bénéficié de bénévolat de compétences pour nous aider dans notre développement commercial.

À Bordeaux, nous avons par ailleurs actuellement une salariée du groupe AXA en mécénat de compétences. Au niveau national, plusieurs personnes interviennent en pro bono, notamment pour du conseil juridique, du coaching RH, du co-design... Nous sommes aussi accompagnés en pro bono sur du conseil RH pour mieux développer notre organisation. Enfin, nous avons été accompagnés par l'acteur intermédiaire Koeo qui nous met à disposition chaque année une dizaine de collaborateurs d'entreprises pour nous aider sur tout ce que nous n'avons pas le temps de faire, sous la forme d'un coup de pouce solidaire.

Actuellement, chez Môm'Ouest, nous avons de gros besoins en stratégie de communication et en communication de manière générale, ou encore en stratégie force de vente. Nous avons également des besoins en compétences Tech, plutôt sur le sujet de l'animation de nos réseaux sociaux. Nous avons également besoin d'avoir un CRM qui tienne la route au-delà d'un outil Excel de pilotage. Au niveau national, nous souhaitons mieux mesurer notre impact : un outil numérique pourrait nous aider sur le sujet.

IMPACTS, LIMITES, AXES D'AMÉLIORATION

Concrètement, j'ai bénéficié de coaching solidaire et cela m'a permis de débloquer des situations RH en très peu de temps. J'ai bénéficié également d'un accompagnement sur la stratégie de développement de réseau/développement commercial. Le pro bono permet de gagner du temps, de changer de regard, de voir les choses avec une autre perspective.

Comme principale limite à la pratique, je vois le manque de temps, ou plutôt le temps limité de la personne engagée en pro bono. Dans le cadre du bénévolat de compétences, le temps de "travail" dédié est limité et cela peut nous paraître frustrant, mais nous le comprenons bien.

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS

Je trouve qu'il n'y a pas vraiment de ponts qui sont faits entre ces deux mondes. Les entreprises nous regardent souvent comme des gens non-professionnels qui font du bénévolat. De l'autre côté, à mon sens, de nombreux acteurs de l'ESS et d'associations considèrent les entreprises comme « les grands méchants ». Mais surtout, il me semble qu'il y a une grande méconnaissance sur le sujet des deux côtés. Je rajouterais aussi que beaucoup d'entreprises soutiennent des projets d'insertion professionnelle, ce qui est nécessaire, mais il ne faut pas négliger la nécessité de soutenir les actions éducatives dès le plus jeune âge, afin de travailler sur les fameuses « soft skills » qui sont/seront indispensables à l'entrée dans la vie active des jeunes générations. Plus d'anticipation = moins d'actions correctives.

À ce sujet, j'attends des collectivités qu'elles soient facilitatrices, qu'elles fassent le lien entre les entreprises et l'ESS. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas ou en tous les cas les propositions ne sont pas suffisantes. Le sujet est assez clivant et la construction des politiques RSE par les collectivités ne mélange pas les acteurs. Certains événements dédiés aux dirigeants d'entreprise pourraient par exemple nous être ouverts. En bref, nous avons tous à nous apporter !

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

La dynamique économique est forte en Pays de la Loire. On a la chance d'avoir de gros bassins d'emploi en Loire-Atlantique, ce qui est moins le cas en Mayenne ou en Sarthe. Il y a selon moi une diversité d'acteurs économiques que l'on ne retrouve pas forcément ailleurs. Nous sommes sur un territoire qui communique beaucoup, notamment à Nantes. C'est un territoire qui est actif au niveau du développement de l'ESS, mais qui a encore beaucoup de défis à relever sur le développement de la politique RSE et notamment de l'implication des dirigeants d'entreprise dans le développement économique de leur territoire et dans la lutte contre les inégalités.

Je souhaiterais par ailleurs évoquer la vigilance à avoir auprès de nouveaux acteurs qui arrivent sur le territoire en étant soutenus alors que de nombreuses initiatives existent déjà et ne le sont pas. Cela manque de cohésion.

ANNE-LAURE MESGUEN

Co-fondatrice
Partager Son Temps / Benevolt

benevolt

MISSION DE L'ORGANISATION

Partager Son Temps est une entreprise labellisée ESUS qui accompagne la transition vers la retraite. Avec cet organisme de formation, certifié Datadock, nous proposons un accompagnement pour les salariés en fin de carrière, avec des programmes personnalisés et en s'appuyant sur l'expertise de la politique sociale de l'entreprise, les spécificités du public et leurs besoins. En fonction, nous proposons des stages de préparation à la retraite animés par une psychologue et/ou la mise en place de mécénat de compétences de fin de carrières pour les collaborateurs proches de la retraite, pour permettre une retraite progressive et solidaire.

Par ailleurs, notre organisation développe Benevolt.fr, la plateforme de bénévolat des retraités actifs. Nous souhaitons permettre aux retraités qui le souhaitent de partager leurs compétences et leur énergie, de renforcer leurs liens sociaux en étant visibles par les associations en recherche de bénévoles. En devenant bénévoles, ils agissent en citoyens, cultivent leur sentiment d'utilité sociale et trouvent une vraie place dans la société. Ils apportent leurs compétences à des projets d'utilité sociale.

À date, nous comptabilisons 1990 associations inscrites sur la plateforme et près de 3000 bénévoles inscrits. Nous sommes présents dans 80 départements, avec une présence soutenue dans 45 d'entre eux. Nous avons généré plus de 3000 mises en relation.

Nous avons d'ailleurs quelques belles histoires à raconter ! Par exemple, nous pouvons citer Pascal, qui était chauffeur transporteur et qui est devenu chauffeur auprès des Banques Alimentaires. Nous avons aussi Loïc, ancien gardien de prison et qui anime désormais des ateliers numériques auprès de personnes souffrant de la fracture numérique. Nous rencontrons aussi d'anciens chefs d'entreprise qui accompagnent des associations. Ou encore un musicien de l'Orchestre National des Pays de la Loire qui anime des ateliers artistiques auprès de personnes en situation de handicap... ou enfin Catherine, ancienne prof de français qui donne des cours de français à des migrants chez JRS Welcome.

USAGE ET BESOINS EN PRO BONO

Le bénévolat et le mécénat de compétences se trouvent au cœur de notre métier !

Chez Partager Son Temps/Benevolt, nous parlons à la fois du partage de compétences professionnelles, et/ou de compétences que l'on a acquises par une passion et ses expériences personnelles. Nous parlons de notre côté de "bénévolat d'expériences". Parmi nos bénévoles, nous observons, au-delà des compétences, une envie de s'engager et d'aller de l'avant, d'expérimenter de nouvelles missions.

Nous avons à cœur que les associations trouvent de la légèreté et développent leur projet, tout en permettant de donner de la visibilité aux personnes qui partent à la retraite : ces personnes représentent 25% de la population, mais on ne parle pas assez voire pas du tout d'elles quant au sujet de l'engagement citoyen - alors qu'on les cite souvent sur le sujet des loisirs ou à présent dans le cadre de la réforme des retraites. Parmi les retraités, plus de 30% sont déjà investis et près de 80% aimeraient bien s'engager, mais pour eux, l'occasion ne s'est pas encore présentée, ou alors ils n'ont pas trouvé de mission répondant à leurs attentes. Notre rôle est de les aider à passer à l'action !

IMPACTS, LIMITES, AXES D'AMÉLIORATION

L'enjeu du "besoin" en bénévole est un des enjeux majeurs pour les associations, au-delà des besoins financiers. L'enjeu pour les associations est aussi d'ouvrir leurs réseaux : avec Benevolt.fr, nous leur offrons une ouverture par rapport à des personnes qu'ils ne connaissent pas.

Pourquoi s'adresse-t-on aux bénévoles retraités ? Car ils ont envie d'être utiles, ils ont de l'expérience, et recherchent un engagement qui permette de consolider les viviers de bénévoles des associations. Aujourd'hui, le bénévolat change, il devient plus ponctuel, mais les associations ont encore besoin de garder des viviers de bénévoles qui renforcent la structure. Parmi les points de vigilance, il ne faut pas confondre un bénévole avec un salarié ! On accompagne les associations en les incitant à ne pas chercher un mouton à 5 pattes : on va par exemple les accompagner à découper une mission en plusieurs projets pouvant permettre à plusieurs personnes de s'engager, en faisant en sorte que chacun y trouve son équilibre. Sinon, cela peut créer des frustrations voire des tensions, ce qui n'est pas l'objectif de l'association.

L'avantage du mécénat de compétences réside dans la mobilisation des collaborateurs avant tout, pour une cause commune qui sort de l'objet premier de l'entreprise. On crée des synergies entre les collaborateurs, ce qui génère aussi de la fierté du côté des collaborateurs envers leur entreprise. À l'échelle d'un territoire, cela a vraiment du sens.

En revanche, il faut surtout veiller à ne pas tomber dans un effet de communication ! Si l'on s'engage, il faut le faire avec sincérité et avec ses valeurs, cela va sinon se ressentir et se retourner contre l'entreprise. Après, il y a plein de choses à inventer : les entreprises peuvent se tourner vers leurs collaborateurs pour accompagner des associations dans lesquelles ils sont bénévoles, elles peuvent proposer l'arrondi sur salaire... Il existe plein de moyens de s'engager auprès des associations !

Plus généralement, il faut que l'on puisse communiquer par des témoignages des uns et des autres sur les bienfaits de ces pratiques, pour inspirer et passer le pas. Il faut également se montrer pédagogue auprès des réseaux d'entreprises et des directions RH pour démontrer que la mise en place du dispositif n'est pas si compliquée. La preuve par l'exemple doit être apportée.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Le territoire des Pays de la Loire est un territoire très dynamique dans le cadre de l'économie sociale et solidaire, avec un taux d'emploi dans l'ESS supérieur à la moyenne nationale. C'est ancré et culturel : le territoire est créatif et solidaire.

On peut noter par contre, une concentration des acteurs un peu trop forte à Nantes. À nous aussi de sortir de Nantes et d'aller au plus près des départements. Nous prévoyons d'ailleurs une présence plus forte dans les autres départements dans les prochains mois.

Sur le sujet du bénévolat et du mécénat de compétences, nous avons tout pour que le déploiement s'opère : un réseau de dirigeants engagés et un terreau d'association très fort. Le terrain est donc fertile pour que les coopérations se développent !

KARINE FENIES-DUPONT

Responsable
Observatoire de l'ESS
CRESS Pays de la Loire

MARIANNE CAUDAL

Chargée de mission
CRESS Pays de la Loire

MISSION DE L'ORGANISATION

La CRESS Pays de la Loire, en lien avec les différents réseaux territoriaux de l'ESS dans les départements, et les réseaux sectoriels (fédérations...), porte plusieurs missions :

- Une mission d'ordre politique : il s'agit de fédérer et représenter les acteurs de l'ESS en Pays de la Loire ;
- Une mission de sensibilisation à l'ESS : il s'agit ici d'informer les acteurs (collectivités territoriales et institutions, développeurs économiques, scolaires, grand public…) à ce qu'est l'ESS ;
- Une mission d'appui au développement des structures de l'ESS : outiller, informer, accompagner, mettre en réseau.

Notre engagement au service des structures de l'ESS se construit en partant des besoins non couverts que nous identifions avec nos adhérents et sur lesquels nous développons une solution ad hoc, ou en contribuant à des dispositifs existants - par exemple l'animation du DLA régional, un dispositif national d'appui à l'emploi, ou avec le dispositif « Entreprendre dans les territoires » co-porté avec les chambres consulaires. Nos actions se déploient en complémentarité de l'existant et en partenariat avec les différentes parties prenantes de l'écosystème.

USAGE ET BESOINS EN PRO BONO

Nous connaissons le principe du mécénat de compétences. Nous avions déjà identifié certains des acteurs en place, mais non dans une approche d'accompagnement et d'animation. Certains acteurs sont implantés depuis longtemps sur le territoire des Pays de la Loire, de nouveaux projets émergent, mais aussi de nouveaux acteurs arrivent dans notre région. Au regard de ce contexte, il nous semble manquer d'une vision globale sur les acteurs de l'écosystème « mécénat ». Aussi, orienter vers le mécénat de compétences n'était pas une solution proposée jusqu'à il y a quelques années.

Désormais, cela nous paraît plus naturel de pouvoir orienter des structures de l'ESS vers cette pratique. Il faut néanmoins être en capacité d'établir un diagnostic, identifier les besoins, et connaître les modalités de mise en œuvre et d'intervention : comment trouver les compétences ? Comment bien gérer son temps dans la démarche ?

IMPACTS, LIMITES, AXES D'AMÉLIORATION

Pour certaines structures, des questions peuvent se poser, notamment sur les motivations des entreprises à s'engager en mécénat de compétences. On note également une question de temps et de confiance derrière ce sujet : certaines structures peuvent rencontrer des difficultés à dégager du temps ou encore pourraient se montrer réticentes à parler de leurs projets stratégiques.

PERCEPTION DU RAPPORT ENTREPRISES / ESS ET DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Sur des enjeux de filières d'activités, les structures de l'ESS toutes seules ou en coopération entre elles ne pourront pas répondre à l'ensemble des problématiques identifiées. Il y aura forcément des coopérations à trouver avec des entreprises commerciales. Au préalable, cela étant dit, il est important que les structures de l'ESS apprennent à coopérer entre elles.

Les Pôles Territoriaux de Coopération Économique (PTCE) en sont une illustration, car sur un territoire donné, au regard d'une problématique identifiée, une seule structure ne peut pas répondre à ce besoin. Les PTCE permettent de mettre autour de la table tous les acteurs économiques, dont les acteurs de l'ESS.

A l'échelle des Pays de la Loire, nous portons des projets d'envergure régionale que nous ne pouvons pas porter sans l'aide des départements : nous sommes très en lien avec les réseaux ESS départementaux. Les territoires au sein de la région sont très hétérogènes : les enjeux et le portage politique ne sont pas du tout les mêmes. Pour nous, il s'agit d'adapter les méthodologies de diagnostic afin d'optimiser les modes d'accompagnement.

Nous sommes dans une région qui n'a pas une identité forte, contrairement à la Bretagne par exemple. Beaucoup de choses se passent à Nantes, nous essayons d'avoir une action décentralisée, il faut agir au plus près des territoires, tout en ayant une vision régionale des coopérations territoriales et des filières d'activités.
coordination.

GUILLAUME LEROUX

Responsable des programmes d'Accompagnement
Les Ecossolies

MISSION DE L'ORGANISATION

Aux Ecossolies, nous nous définissons avant tout comme un réseau d'acteurs de l'ESS à l'échelle du territoire Nantes Métropole et du Département. Nous avons différents métiers :

- L'animation de notre réseau ;
- L'animation d'un lieu dédié aux acteurs de l'ESS, le Solilab ;
- L'organisation d'événements pour faire connaître l'ESS et ses acteurs ;
- Enfin, des fonctions d'accompagnement ou de formation

L'ensemble de ces métiers concourent à une finalité globale : il s'agit de favoriser le développement économique des entreprises de l'ESS. Notre spécificité réside dans le fait de favoriser les petites et les grandes coopérations.
Du côté de l'accompagnement, nous proposons différentes actions :

- Des ateliers de pré-incubation, appelés « ateliers pop-corn » ;
- Un incubateur d'entreprises à finalité sociale ;
- L'animation d'un espace de coworking dédié aux projets à finalité sociale ;
- Une Fabrique à initiatives pour accompagner des réponses à des besoins du territoire ;
- L'animation d'événements sur le sujet de l'entrepreneuriat, notamment via Demain mode(s) d'emploi ;
- Un volet Formation, avec les "Ateliers du vendredi" et avec des formations plus spécifiques comme la formation au métier de valoriste dans le cadre de la filière Réemploi.

Nous travaillons également l'accompagnement au changement d'échelle, pour des projets multi-acteurs et structurants pour les filières du territoire.

USAGE ET BESOINS EN PRO BONO

Sur tous nos accompagnements, nous nous appuyons sur des mises en lien avec d'autres acteurs, d'autres porteurs de projet, des entreprises de l'ESS, ou hors ESS, pour développer des coopérations, partager un diagnostic ou l'étude de faisabilité d'un projet par exemple. Tous nos ateliers Incubateur s'appuient sur de l'apport de compétences sur une thématique précise, et sur le partage de compétences entre les différents participants. Nous proposons aussi, au-delà des dispositifs d'accompagnement, un réseau de partenaires ressources avec des permanences d'avocats, d'experts-comptables, de l'INPI au sein du Solilab et au bénéfice des problématiques des entreprises de l'ESS.
Le mécénat de compétences est un dispositif que l'on a vu se développer depuis 3-4 ans, et cela s'accélère, notamment avec l'arrivée de structures de l'accompagnement comme Pro Bono Lab ou autres acteurs ressources.

IMPACTS, LIMITES, AXES D'AMÉLIORATION

Le mécénat de compétences est certes une opportunité pour les structures de l'ESS, mais également pour les entreprises mécènes en leur permettant de faire vivre leur politique RSE. Il peut aussi être un moyen de faire une veille des tendances, quant à l'évolution des métiers de demain, et permet d'identifier les acteurs avec lesquels coopérer.
En termes de communication, il faut rappeler que l'intérêt se retrouve dans les deux sens. Une structure intermédiaire doit être garante de cela, le mécénat de compétences représente pour nous une « proposition de valeur croisée ».

PERCEPTION DU RAPPORT ENTREPRISES / ESS

Nous observons 2 niveaux de coopérations :

- Entre structures de l'ESS (grosses ou moyennes) : ce niveau de coopération est assez naturel et fonctionne plutôt bien ;
- Entre une jeune pousse de l'ESS et un acteur économique classique important, portant des enjeux différents : cela est plus complexe et nécessite d'être entouré et encadré.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Le territoire des Pays de la Loire est un territoire dynamique en termes d'emploi et de développement économique. En termes de structuration de l'ESS, via les réseaux en place, le territoire est bien structuré avec des relais sur chaque département. À l'échelle locale, le territoire de Nantes Métropole est à la fois assez grand pour qu'il y ait un foisonnement de projets et assez petit pour que l'écosystème soit bien structuré, bien tissé, et pour que les acteurs en présence travaillent en bonne intelligence. Historiquement, on retrouve une culture de la coopération des acteurs associatifs et des entreprises. Rappelons que les premières coopératives sont nées dans l'Ouest !
À noter que la labellisation French Impact de Nantes Métropole nous donne une visibilité intéressante et nous permet d'avancer sur la dynamique d'accélération de projets à impact et dans la structuration des filières.

JACQUES PORCHERET

Directeur
Maison Départementale des Associations de Vendée

MISSION DE L'ORGANISATION

Nous sommes la seule structure de type Maison des associations existant à l'échelle départementale, les autres Maisons des associations étant souvent situées à l'échelle locale, parfois rattachées aux collectivités ou anciennement services des collectivités locales.

Nous avons 3 missions :

- Le conseil : administratif, juridique, financier, comptable et fiscal. Mon président aime à dire que « nous ne pouvons pas ne pas répondre à une association ». Nous avons une convention avec un cabinet d'avocat et un cabinet comptable. Cela permet de donner aux dirigeants associatifs les informations les plus justes pour leur permettre de prendre les meilleures décisions. Cet accompagnement est gratuit et sans contrepartie d'adhésion ;
- La formation des bénévoles et des salariés ;
- L'accompagnement qui nécessite l'adhésion à la MDAV, contrairement au conseil. Nous avons 3 dispositifs d'accompagnements : le volet financier et budgétaire ; le volet social (service RH des associations : de l'établissement des contrats de travail jusqu'à la sortie des salariés) ; enfin sur l'ingénierie de projet (communication, financement participatif)...

La finalité de notre mission, c'est d'accompagner les dirigeants associatifs et de sauvegarder le bénévolat. En 2019, nous avons accompagné plus de 600 associations grâce à nos 5 salariés.

USAGE ET BESOINS EN PRO BONO

En Vendée, il y a tout à faire ! Les entreprises se tournent peu vers des structures comme la nôtre et le monde associatif, mais il y en a sûrement qui font du pro bono sans le savoir. On en parle beaucoup, mais on fait peu. Pour les structures à finalité sociale, nous nous trouvons encore au niveau des discours et peu au niveau de l'action. Quand on parle de mutualisation, tout le monde trouve cela génial, mais ensuite, il est très compliqué de mettre quelque chose en place. Il est indispensable de travailler en complémentarité et de s'appuyer sur les compétences des uns et des autres. Nous essayons avec Label ESS 85 de répertorier les structures de l'ESS qui ont des compétences particulières afin qu'elle puisse s'entraider. Ce qui se fait avec Label ESS devrait se faire dans chaque réseau.

IMPACTS, LIMITES ET AXES D'AMÉLIORATION

Pour le monde associatif, il s'agit d'une opportunité de développement, de bonne gestion de la structure. Du coté entreprise, cela va permettre à des salariés de donner de leurs compétences, avec une rigueur pas complétement bénévole, cela permet d'enrichir la vie associative et d'avancer sur les projets, de s'ouvrir à des personnes, des modes de travail, des modes de réflexion autres. J'ai plusieurs fois été sollicité, dans le cadre du mécénat de compétences senior (Orange, EDF...).

On se rend compte que c'est souvent pour des grosses structures à finalité sociale (par exemple Habitat et Humanisme, Le Secours populaire…). Mais les petites associations sont les parents pauvres de ce dispositif par manque d'encadrement et de temps. Le mécénat de compétences de proximité, c'est-à-dire avec les entreprises familiales locales peut avoir toute sa place et tout son intérêt. Cependant, le cadre juridique et fiscal reste encore méconnu des uns et des autres.

PERCEPTION DU RAPPORT ENTREPRISES / ESS

Cela a évolué, mais il y a encore du chemin à faire pour que l'ESS gagne en notoriété et que les acteurs économiques et notamment les développeurs économiques considèrent l'ESS comme un véritable secteur économique. Au sein du monde de l'ESS, certaines sont très accrochées à leur particularité et ne souhaite pas se tourner vers les entreprises d'économie dite classique. Or, on a besoin de tout le monde pour le développement du territoire.

Il faut continuer à mettre en place des événements, ensemble ou séparément. Par exemple, l'agglomération de La Roche sur Yon organise chaque année le Salon des Entrepreneurs où l'on retrouve les acteurs classiques, mais aussi et de plus en plus des acteurs de l'accompagnement de l'ESS. Cela nous pousse à travailler les uns avec les autres.

La MDAV s'est engagée dans l'association Label ESS 85 car on est convaincu de la complémentarité des compétences. Il faut capitaliser sur les structures déjà existantes, riches de leurs réseaux et de leurs expertises. C'est pourquoi, nous portons l'idée de la création d'un club d'entreprises pour échanger sur nos pratiques, nos attentes respectives, et réfléchir à la professionnalisation des associations dans leur démarche de mécénat et de partenariat avec les entreprises.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Le territoire des Pays de la Loire comme la Vendée est une terre associative assez forte et dynamique, on y trouve un sens de l'engagement très fort. Les collectivités s'appuient sur cette dynamique associative, parfois peut-être trop. Cependant, nous avons des habitants comme les autres qui évoluent comme notre société et l'engagement n'est plus ce qu'il était. Les collectivités doivent donc faire attention aux nouvelles tendances et pratiques de bénévolat. Il faut trouver le juste équilibre avec les associations pour ne pas décourager le bénévolat et maintenir cet engagement. Du côté associatif, il faut travailler en toute transparence avec les élus locaux.

Un des atouts des Pays de La Loire et de la Vendée est qu'on trouve de belles entreprises familiales, ancrées dans leur territoire et qui en sont fières. Il y a une dynamique de réseau assez forte entre ces entreprises familiales et les acteurs de la vie associative. Les personnes se connaissent ce qui facilitent les liens.

En revanche, les grandes métropoles, comme Nantes ou St-Nazaire, freinent le développement des plus petites communes. En effet, en Loire-Atlantique en dehors de Nantes St-Nazaire, que se passe-t-il ? Même au niveau de la région, il n'y a pas que Nantes ou Angers, il y a aussi Saumur, Chateaubriand... C'est de la responsabilité des décideurs publics de veiller à garantir un développement équitable sur l'ensemble du territoire et plus particulièrement en milieu rural.

SYLVIA PORTA

Responsable Développement
Action Sociale
AG2R LA MONDIALE Bretagne
Pays de la Loire

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

AG2R LA MONDIALE, groupe de protection sociale à gestion paritaire et mutualiste, se distingue par son engagement sociétal et son implantation dans les territoires. L'engagement sociétal est notre raison d'être. Il structure toutes nos orientations et donne sens à l'ensemble de nos métiers et activités. Notre engagement sociétal favorise le déploiement de nombreuses initiatives relevant de la RSE. Nos actions sont en lien avec 4 axes prioritaires et fondamentaux autour de la personne :

- Favoriser la qualité de vie au domicile et le bien vivre ensemble ;
- Améliorer la santé par la prévention ;
- Agir sur l'emploi pour lutter contre l'exclusion ;
- Accompagner les aidants pour préserver leur équilibre.

MOTIVATION ET AVANTAGES À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Nous voyons dans le mécénat de compétences la possibilité de transmettre le savoir et l'expertise de nos métiers pour accompagner un porteur de projet. L'enjeu est aussi de s'ouvrir à d'autres visions, d'autres réseaux et d'autres modes opératoires pour ne plus être dans une « vision unique ».

Le mécénat permet au salarié mécène et au porteur de projet de faire bouger les curseurs tant sur un plan personnel que professionnel.

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Le plus gros frein selon nous dans le déploiement du pro bono réside dans le manque de temps ! Ce n'est pas qu'on ne veut pas, c'est qu'on ne peut pas.
Au sein d'AG2R LA MONDIALE, le mécénat de compétences n'est pas lié à une démarche RH coordonnée. Chaque direction régionale s'empare du sujet, se l'approprie ou pas, grâce au partenariat avec Pro Bono Lab. L'idée est très intéressante et nous plaît dans la transformation des métiers en interne. L'objectif est d'amener les salariés du Groupe AG2R LA MONDIALE sur ce sujet, pour promouvoir notre engagement sociétal. C'est pour nous, un facteur de motivation des salariés en faveur de ce beau métier : notre engagement sociétal.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Le dynamisme de la région Pays de la Loire offre un public motivé avec une vision politique de l'engagement social et sociétal. Les acteurs du territoire ligérien ont une vision globale de l'engagement sur du long terme en étant conscients de l'impact de leur action. Ils savent ce vers quoi ils veulent tendre, une ouverture au territoire moins centrée sur la métropole nantaise notamment. Ce dynamisme social a son corollaire économique. Il aboutit à une attractivité forte, particulièrement sur les territoires côtiers. Ceci pose deux difficultés majeures en matière d'emploi :

- Un taux d'emploi élevé malgré un taux de chômage de longue durée encore important ;
- Des secteurs professionnels en grande tension.

Afin d'apporter des solutions à ces deux problématiques, notre engagement social œuvre après des acteurs régionaux.

EMILIE TOUTAIN

Chargée de Ressources Humaines
Fondation Allianz Partners Solidaire

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

La voie de l'engagement est très claire pour nous : notre politique d'engagement est liée à notre cœur de métier, à savoir porter assistance aux personnes, à tout moment et partout dans le monde. Depuis longtemps, nous étions engagés dans cette voie, par exemple à une époque en mettant à disposition nos plateaux d'appel pour le Téléthon. Par ailleurs, il y a dix ans, une salariée a milité pour mettre en place le congé solidaire avec Planète Urgence : cela a été un élément déclencheur. La Fondation Allianz Partners Solidaire voyait le jour 18 mois après !

Avec notre fondation, nous avons décidé de ne faire que du mécénat de compétences, et non du mécénat financier - sauf ponctuellement, dans la continuité de ce que nous faisons au quotidien. Nos équipes sont tournées vers l'aide aux personnes, il était donc naturel de voir émerger le mécénat de compétences. Aujourd'hui, nous proposons à nos collaborateurs de s'engager en mécénat de compétences (jusqu'à 10 jours par an par collaborateur) et/ou de partir en congé solidaire : nous finançons 5 départs par année. Nous proposons également du parrainage de demandeurs d'emploi de longue durée, ou un engagement à côté d'Action contre la faim dans les collèges. Nous proposons aussi une course solidaire (à la Défense), et la dynamique des "vélos solidaires" au profit d'une association. L'idée ici est d'aider une petite association à laquelle les dons équivalents aux kms parcourus à vélo seront versés.

MOTIVATION ET AVANTAGES À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Le mécénat de compétences fait sens avec le métier de Chargé.e d'assistance chez nous. L'engagement est un levier de motivation supplémentaire pour nos équipes.

Certes, le mécénat de compétences est un investissement en temps, car il faut mettre en place tout un réseau d'acteurs (salariés volontaires, structures/associations), il faut trouver les bons canaux, les bons formats, correspondant au temps de travail de nos salariés… Mais il y a un formidable retour sur investissement.

On parle beaucoup de marque employeur : le mécénat de compétences est un outil de marque employeur très puissant. Cela apporte aussi beaucoup en termes de cohésion d'équipe, pour des équipes qui n'ont pas l'habitude de travailler en transverse. Cela permet aux salariés d'utiliser leurs compétences dans un autre contexte, de se renouveler, de sortir de cette phase d'ennui qui grignote la vie des salariés à un moment de leur carrière professionnelle. En bref : cela redynamise !

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Il n'est pas si facile de trouver une association qui corresponde bien à nos axes d'engagement, en cohérence avec nos valeurs, qui soit vraiment sur l'aide à la personne. Pour nous, il est important de proposer des engagements semi-ponctuels, qui ne demandent pas d'engagement fixe ou de longue durée à nos collaborateurs. Nous rencontrons également une difficulté de communication interne pour engager largement nos collaborateurs. Nous pouvons organiser des événements avec un petit nombre de salariés, mais nous ne pourrons jamais mobiliser nos 600 collaborateurs qui travaillent à horaires tournants.

Pour autant, le dispositif a vocation à se développer. En particulier au Mans, nous souhaiterions trouver d'autres associations et renouveler la pratique. Notre objectif principal est donc de renouveler le groupe de salariés engagés, car sinon, ce sont souvent les mêmes qui s'engagent. Le deuxième objectif est d'offrir un panel de missions plus large.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

J'ai du mal à me prononcer sur cette question car le territoire est très disparate, notamment entre Nantes et Le Mans et car au Mans, nous sommes à mi-chemin entre Paris et Nantes, ce qui peut changer la donne.
En pensant Pays de la Loire, on pense Nantes ! Il s'agit d'un pôle d'attractivité énorme, avec une belle qualité de vie. Ici, on le vit un peu moins. Nous ne faisons pas partie des réseaux en local du fait de notre rattachement à Paris.

La Sarthe en tant que telle est un département qui souffre à tort d'un manque d'attractivité, ce qui ne motive pas trop à faire venir des compétences. Nous avons de vraies problématiques de recrutement. Pourtant, il y a énormément de choses qui sont faites sur le territoire mais qui ne sont pas très valorisées. Cela est aussi dû à l'organisation française qui reste très centralisée.

GAËL AVENARD

Dirigeant
Conserto

LIONEL METIVIER

Directeur du SI Interne
et des Méthodes
Conserto

ADRIEN COURBE

Chef de projet Labs /
Référent Handicap
Conserto

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

Notre mission, chez Conserto, est de cultiver les savoirs-être et les savoirs-faire à travers la différence. Dès le début de l'aventure Conserto, nous avons souhaité intégrer une dimension d'acteur local en RSE, notamment sur le sujet marque employeur / QVT (Qualité de Vie au Travail, NDLR). Nous avons vu l'engagement comme une nécessité, comme une raison d'être. Cet engagement s'est traduit par la valorisation de la période d'intermission des consultants en leur proposant des activités permettant de mettre à profit ce temps.

Au départ, nous nous sommes rapprochés de Passerelles et Compétences pour développer en interne une politique de mécénat de compétences. Nous nous sommes dit : "pourquoi ne pas utiliser ce temps disponible pour engager et valoriser nos collaborateurs ?". Nous ne sommes pas rentrés systématiquement dans le dispositif de défiscalisation : ce n'était pas notre moteur même s'il faut reconnaître qu'il était important pour l'association d'avoir un reçu et de notre côté de valoriser ce qui n'est pas directement financé comme une mission de conseil classique.

Nous avons donc engagé à plusieurs reprises des actions de mécénat de compétences pour des associations culturelles et sportives locales, sélectionnées en fonction des souhaits de nos collaborateurs.

MOTIVATION, AVANTAGES ET DIFFICULTÉS À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

L'engagement vient chez nous des consultants, qui sont les meilleurs prescripteurs pour le choix des associations à accompagner. Ils recherchent un sens plus sociétal à ce qu'ils font. Le mécénat de compétences est une extension de l'engagement individuel : l'engagement personnel est au cœur de nos préoccupations, l'entreprise vient renforcer les initiatives et engagements individuels. Nous avons des compétences collectives, à mettre au service du territoire.

Depuis que nous pratiquons le mécénat de compétences, nous avons eu des retours d'expérience globalement positifs. Une anecdote à noter : une des associations accompagnées en mécénat de compétences est devenue l'un de nos clients !

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Avec le dispositif du mécénat de compétences positionné en phase d'inter-contrat, nous dépensons plus d'énergie qu'en temps normal pour réaliser nos actions. Ceci est dû aux disponibilités courtes et incertaines des consultants durant cette phase.

Par ailleurs, nous avons accompagné des associations de tailles diverses, certaines nous mettant en concurrence en mécénat de compétences avec des missions de conseil qu'elles pouvaient largement financer. Ce n'est pas là l'objectif du dispositif et nous refusons ces interventions.

Nous avons aussi perdu du temps, car les interlocuteurs en face manquaient parfois de pertinence, au sens où le discours et la façon d'aborder les sujets sont différents d'une mission de conseil avec un client classique. Les méthodes de gestion de projet dans les grandes lignes sont les mêmes, mais les modalités ici diffèrent. Les consultants qui interviennent peuvent repartir à tout moment sur une mission client. Le pilotage et le cadrage des besoins sont forcément différents. Il est d'ailleurs primordial de bien cadrer les besoins en amont de la mission.

Il y a un réel besoin de traduction et d'interprétariat dans le mécénat de compétences Tech. Par exemple, nous demandons aux associations si elles ont un cahier des charges, elles nous répondent souvent qu'elles ne savent pas ce dont il s'agit. Cela nous permet au fond de revoir tout le lexique en interne, car on ne parle pas la même langue ! Les efforts à fournir auprès des associations ne sont pas les mêmes, nous avons beaucoup de pédagogie et de vulgarisation à faire qu'il est nécessaire d'anticiper dans notre gestion de projet.

Nous avons rencontré une autre difficulté, à travers quelques déceptions du côté de certains collaborateurs engagés qui n'étaient pas motivés. Par ailleurs, nous n'avons peut-être pas assez communiqué sur la valorisation de nos interventions, notamment par peur de créer de la frustration du côté des collaborateurs qui auraient voulu s'engager, mais pour lesquels nous n'avions rien à leur proposer.

Aujourd'hui, nous ne sommes plus en recherche active d'associations à accompagner, même si nous poursuivons le mécénat de compétences. Il est important de donner du sens et de choisir les directions vers lesquelles aller : afin de nous engager là nous avons envie et là où nous serons fiers de nous être engagés, Conserto a choisi de redéfinir sa politique RSE cette année. L'objectif est de partager avec nos collaborateurs une vision claire de nos engagements en leur donnant du sens.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Nous avons finalement peu d'interactions avec les Pays de la Loire, car nous sommes implantés à Nantes et travaillons avec Angers ou de temps en temps en Vendée. Les Pays de la Loire représentent un territoire riche, l'activité est diversifiée, même si les activités à Nantes sont essentiellement tournées vers le service. Le réseau de petites et moyennes entreprises engagées est important, le territoire est dynamique ! En revanche, il n'y a pas pour nous réellement d'identité ligérienne.

Sur le numérique, le fait d'avoir donné le label French Tech à tout le monde n'a pas vraiment de sens. On note un manque de lisibilité du label plus globalement, l'investissement est différent entre toutes les agences. La technologie est souvent perçue de manière anxiogène, elle peut avoir certes des effets négatifs, mais elle a aussi des effets très positifs !

LAURENCE BACHELIER

Chargée de mission RSE
EDF Pays de la Loire

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

Dès 2005, EDF a signé un accord Groupe RSE qui a été déployé et appliqué dans toutes les entités du Groupe. En 2016, dans le cadre de l'actualisation de cet accord RSE Groupe, 6 objectifs de responsabilité d'entreprise ont été intégrés. Ils portent sur :

- L'engagement bas carbone : Aller au-delà des exigences de la trajectoire 2°C fixée par la COP21 en baissant drastiquement nos émissions de CO^2 ;
- Le développement humain : Intégrer les meilleures pratiques des groupes industriels, en matière de développement humain - santé / sécurité, égalité hommes / femmes, promotion sociale ;
- La précarité énergétique : Proposer à 100% des populations fragiles de l'information et des solutions d'accompagnement en matière de consommation d'énergie et d'accès aux droits ;
- L'efficacité énergétique : Innover par des solutions numériques d'efficacité énergétique pour que chaque client puisse consommer mieux ;
- Le dialogue et la concertation : Organiser de façon systématique, et partout dans le monde, une démarche de dialogue et de concertation, transparente et contradictoire, autour de chaque nouveau projet ;
- La biodiversité : Lancer une approche positive de la biodiversité. Ne pas nous limiter à terme à la connaissance ou à la réduction des impacts de nos activités pour avoir un effet positif sur la biodiversité.

En complément de ces engagements déclinés dans toutes les entités du Groupe, la Fondation Groupe EDF soutient des projets menés par des associations de la région sur des combats qui s'inscrivent dans trois domaines d'intervention : éducation, environnement, inclusion, avec pour priorité les actions en faveur des générations futures et des personnes les plus fragiles.
En complément, grâce aux dons des salariés et retraités de l'entreprise, abondés à 200% par l'entreprise, le FAPE (Fonds Agir Pour l'Emploi) finance des projets portés par des entreprises d'insertion. Nous avons ainsi soutenu des structures comme ATAO, les Jardins de Cocagne, Envie 44 et 49... En Pays de la Loire en 2019, 8 projets ont été soutenus et ont permis la création ou la consolidation de 173 emplois.

Ces engagements à la maille nationale sont complétés par des actions menées en région. Les entités du Groupe EDF en Pays de la Loire ont, à 2 reprises, organisé une collecte de vêtements professionnels pour l'association La Cravate solidaire du Mans. La 1ère année, nous avons remis plus de 100 kgs de vêtements, et plus de 200 kgs de vêtements la 2ème année, le tout abondé par une contribution financière de l'entreprise. Je peux aussi citer le travail que nous menons avec l'École de la 2ème chance, à travers des parrainages de promotion, la participation à des job-training, ou encore le détachement d'un de nos salariés à plein temps pendant 2 ans en mécénat de compétences. Je pense aussi aux actions que nous menons, en tant que membre fondateur, avec Les Entreprises pour la Cité sur les thèmes du handicap, de l'égalité professionnelle, de l'accueil de stagiaires de 3ème... ou encore avec Les Entreprises dans la Cité sur l'aide à l'orientation par le geste et l'image à travers Place Ô Gestes, le concours « Réalise ton métier », ou encore la démarche « Rebond(S) » pour accompagner les personnes éloignées de l'emploi.

MOTIVATION ET AVANTAGES À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Toutes les formes d'engagement sont complémentaires. Nous avons plusieurs outils au service de l'engagement au sein d'EDF : le mécénat financier, le mécénat de compétences, les actions collectives, les partenariats... Le mécénat de compétences est un dispositif qui nous lie fortement avec les structures dans lesquelles nos salariés s'engagent.

C'est un dispositif gagnant – gagnant absolu ! Donner de son temps pour une association renforce le sentiment d'utilité, la satisfaction du salarié et la fierté d'appartenir à une entreprise qui porte et met en œuvre les valeurs de solidarité. Pour l'entreprise, c'est la satisfaction et la fierté de développer son ancrage territorial au service de l'intérêt général. Pour l'association, c'est le moyen de disposer, à titre gratuit, des compétences et expériences de nos salariés expérimentés. C'est un cercle vertueux au bénéfice de ceux qui en ont le plus besoin. Les marathons Pro Bono sont des actions qui permettent d'actionner ce cercle vertueux !

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Pour la 1ère journée "Marathon Probono" que nous avons organisée en 2018 avec Pro Bono Lab, nous avons dû convaincre certains managers qui pouvaient être un peu frileux pour libérer une journée de leurs salariés pour du mécénat de compétences. Nous avons dû passer de nombreux coups de fil pour mobiliser ! Pour la 2ème édition en 2019, toutes les places ont été prises en 2 jours ! Lors de ces deux journées, nous avons accompagné 3 associations : Resonantes (association qui lutte contre les violences faites aux femmes) pour travailler sur leur modèle économique et leur communication ; Entreprendre pour Apprendre pour structurer et améliorer la gestion de leur communauté de bénévoles ; HTS (Handicap Travail Solidarité) pour le développement et la pérennisation de leur plateforme de commercialisation des produits fabriqués par les ESAT, Solishop.

Avec les nouvelles méthodes encourageant l'initiative et la prise de responsabilité au cœur des équipes, les managers, qui échangent entre eux, ont compris tout l'intérêt à s'ouvrir et à prendre part à ce type de démarches qui permettent non seulement de travailler pour le bien commun, mais aussi de croiser les regards et approches avec des salariés d'autres entreprises. Aujourd'hui, nous souhaitons soutenir le développement du pro bono en interne et avec d'autres entreprises. Nous sommes sur une phase ascendante et sommes promoteurs de l'organisation d'une Probono Factory sur notre territoire.

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS ET DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Entreprises et ESS sont deux mondes qui doivent apprendre à se rencontrer et à se connaître davantage. Les rapports n'existent pas assez, mais quand cela se fait, c'est très intéressant et c'est toujours très riche !

Concernant les Pays de la Loire, il s'agit d'un territoire marqué par un dynamisme peu commun concernant la volonté des entreprises à s'engager sur le sujet de la responsabilité sociétale. Il y a peu de régions en France où l'on trouve autant de réseaux de dirigeants et d'acteurs engagés - Dirigeants Responsables de l'Ouest (DRO), le MEDEF, la CPME et bien d'autres encore..., où l'on trouve des Plateforme RSE comme celle de la Métropole nantaise et celle du Conseil Régional. Ce n'est d'ailleurs pas pour rien si Nantes Métropole et le Mans ont obtenu le label French Impact dès février 2019 !

Pour autant, les Pays de la Loire doivent continuer dans cette belle dynamique pour aller encore plus loin dans la diffusion de ces engagements sur tout le territoire.

ANNE-FLORE COURONNE

Responsable régionale Pays de Loire, Bretagne, Centre Val de Loire et Bourgogne Franche Comté, et Responsable Communication
Fondation Vinci pour la Cité

FONDATION D'ENTREPRISE VINCI POUR LA CITÉ

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

Créée en 2002, la Fondation VINCI pour la Cité soutient des projets associatifs qui apportent des solutions en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus démunies. Elle encourage les initiatives au plus près des territoires d'intervention des entreprises VINCI et illustre la volonté du Groupe d'être un partenaire durable des citoyens et des communautés pour lesquels il conçoit, bâtit et gère de nombreux ouvrages et infrastructures.
Les 4 champs d'intervention de la Fondation VINCI pour la Cité sont :

- L'accès à l'emploi ;
- Le lien social dans les quartiers ;
- La mobilité solidaire ;
- L'insertion par le logement.

La Fondation VINCI pour la Cité se développe autour de 3 missions :

- Favoriser l'engagement des collaborateurs de Vinci ;
- Soutenir les associations œuvrant pour l'insertion ;
- Développer l'entreprenariat social.

VINCI est un groupe très décentralisé. Notre Fondation est à son image : nous sommes plusieurs responsables régionaux répartis sur toute la France, nos comités de sélection se font avec les directeurs VINCI de chaque région, nous soutenons des associations locales et créons un lien de proximité avec les collaborateurs.

Au-delà de la décentralisation opérée il y a deux ans, je dirais que notre particularité est d'apporter systématiquement un double soutien aux projets : une aide financière d'une part et l'engagement des collaborateurs des entreprises VINCI d'autre part.

ACTIONS MENÉES PAR L'ENTREPRISE EN FAVEUR (OU AVEC) DES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE

En 2019, les actions menées sont de l'ordre de :

- 325 projets soutenus dont 40 dans l'Ouest ;
- 800 collaborateurs engagés dont 70 dans l'Ouest.

Composé de quatre dispositifs, le Parcours Citoyen permet aux collaborateurs du Groupe de s'engager au travers de missions ponctuelles ou régulières, de manière individuelle ou collective, en faveur de l'insertion sociale et professionnelle.
Les collaborateurs s'engagent à travers les 4 actions suivantes :

- Le parrainage d'une association : c'est notre modèle historique. Le projet de l'association soumis à parrainage doit s'inscrire dans l'un de nos 4 champs d'intervention. La Fondation VINCI accompagne les porteurs de projet par un double soutien financier et humain (ex : visite d'entreprise, simulation d'entretien d'embauche, accueil de stagiaires de 3e, don de matériel, réalisation de travaux, formation sécurité, ouverture de réseau…).
- Le coaching : en partenariat avec les associations Unis-cité, Proxité, Kodiko, Solidarité Nouvelle face au Chômage, Nos quartiers ont des talents, Crée ton avenir, la Fondation propose aux collaborateurs de s'impliquer ponctuellement ou régulièrement en faveur de personnes éloignées de l'emploi, démunies, venant de quartiers prioritaires (ex : Marie - VINCI Autoroutes - accompagne Lina, jeune réfugiée syrienne à Tours, dans son apprentissage des codes de l'entreprise et l'aide à s'insérer dans la vie professionnelle via le programme Kodiko, à raison de deux rendez-vous par mois sur son lieu de travail).
- Le Congé Solidaire® : en partenariat avec l'association Planète Urgence, les collaborateurs peuvent partir en mission de solidarité internationale, en Afrique, Asie et Amérique du Sud pour transmettre leurs compétences aux associations locales au travers de projets socio-éducatifs à destination d'enfants ou des projets de formation dédiés à des adultes, sur leur congé.
- Le réseau d'Ambassadeurs : cette initiative permet aux salariés du groupe VINCI qui le souhaitent de devenir des relais d'informations et d'actions dans leur filiale en faveur de la Fondation VINCI. On compte aujourd'hui 60 ambassadeurs en France, dont 5 dans l'Ouest. Ils sont réunis chaque année lors de la Journée des Ambassadeurs lors de laquelle ils échangent leurs bonnes pratiques régionales. Ils nous surprennent par leurs initiatives ! Par exemple Rose-Marie (VINCI Energies) qui organise un job dating avec l'association nantaise Job4mi pour recruter des personnes réfugiées chez VINCI !

En revanche, et comme exemple marquant, je peux citer l'opération Cité Solidaire à Angers portée par la Fondation VINCI pour la Cité en 2018 avec le fonds Angers Mécénat. Cité Solidaire est un appel à projets initié par notre Fondation et toujours avec le soutien de la collectivité, qui soutient les petites et moyennes associations qui agissent dans les quartiers prioritaires. Depuis sa création en 2010, ce programme a été mené sur 39 sites et a permis de soutenir 420 initiatives en faveur du lien social.

Chaque année, nous lançons ce programme dans 8 villes environ. Le modèle : 1 ville, 10 associations soutenues, 100 000€ en moyenne de dotation. Les associations sont par la suite parrainées par 1 à 2 collaborateurs.

MOTIVATION ET AVANTAGES À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

L'engagement citoyen des collaborateurs est un des huit piliers du Manifeste VINCI, au même titre que le sujet de la croissance verte, du zéro accident… Il y a clairement une incitation de la Direction à ce que les collaborateurs s'engagent. Le message est fort : c'est une manière de dire à nos Managers et aux collaborateurs « allez-y, engagez-vous ! ».

VINCI est un groupe d'entrepreneurs avant tout, qui travaillent dans les territoires, sur un temps long. C'est donc dans notre ADN de s'associer aux différentes parties prenantes locales : les associations en sont une !
Pour autant, l'engagement citoyen chez nous se fait en dehors d'un cadre juridique encadrant le mécénat de compétences. Nous n'avons pas de convention de mécénat de compétences comme d'autres entreprises et ne défiscalisons pas les heures passées en mécénat de compétences.

Plus globalement, le mécénat de compétences répond à plusieurs enjeux : l'ancrage territorial (créer des synergies entre nos entreprises et les associations), l'innovation et les RH (développement de compétences transverses pour nos salariés, cohésion d'équipe autour de projet solidaire, sentiment d'appartenance au Groupe…).

Le mécénat de compétences est un atout pour recruter notamment dans un monde en quête de sens : les nouvelles générations vont privilégier des employeurs qui leur permettent de s'engager dans le cadre de leur travail. On sent un enthousiasme fort des nouveaux embauchés pour s'engager avec la Fondation !

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Notre premier challenge, du fait de la décentralisation du Groupe, c'est de faire connaître la Fondation à nos 110 000 collaborateurs français sur tous les territoires. De plus, aujourd'hui nous touchons plus facilement les cadres qui ont des agendas plus flexibles et peuvent s'engager auprès d'une association sur le temps de travail. Nous aimerions développer de nouveaux formats pour les ouvriers. En ce sens, nous avons déjà testé les Chantiers Solidaires qui les mobilisent au profit d'une association.

Notre challenge est aussi de faire travailler des entreprises VINCI ensemble (VINCI Construction, VINCI Energies, Eurovia, VINCI Concessions…) pour relever ces défis de l'insertion socio-professionnelle ! La Fondation peut être un outil fédérateur.

Enfin, nous avons intérêt à professionnaliser notre mesure d'impact auprès des associations soutenues (et les inciter à faire de même !).

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS

Aujourd'hui, les mondes de l'entreprise et l'associatif sont encore trop cloisonnés, et souvent le rapport existant est un rapport financier. Avec la Fondation VINCI pour la Cité, on essaye de créer des passerelles plus humaines et qu'il y ait des projets montés en collaboration, qui aillent au-delà de l'apport financier. C'est ce que permet le parrainage.

Depuis longtemps déjà, les entrepreneurs sociaux trouvent des solutions aux problèmes auxquels les gouvernements ou les entreprises sont incapables de faire face. Mais, pour résoudre les problèmes actuels à une échelle et à une vitesse suffisante, il est crucial de regarder au-delà des divisions traditionnelles entre le secteur social et les entreprises et faire collaborer ces deux mondes !
L'entreprise est un formidable levier : elle vient avec ses moyens humains, financiers, ses compétences, son réseau, ses infrastructures…

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Le territoire des Pays de la Loire est un territoire avec un tissu associatif très dense, historiquement engagé, avec un côté militant. J'ai l'impression que les associations se connaissent et qu'elles travaillent en réseau. Sur le bassin d'emploi, nous sommes la région qui a un des taux de chômage les plus faibles de France : cela donne l'opportunité (ou l'obligation ?) d'aller chercher de la main-d'œuvre ailleurs ou autrement : recruter des personnes « atypiques » éloignées de l'emploi, développer par exemple des expérimentations de recrutement avec des réfugiés ? La Fondation peut être un premier vecteur de sensibilisation auprès des RH.

La région est aussi engagée sur le sujet de l'écologie. Je remarque qu'il y a peut-être moins d'acteurs de l'accompagnement de l'ESS et à l'entrepreneuriat social que dans d'autres régions où sont présents plus d'incubateurs sociaux. Il y aurait un intérêt à rendre plus lisible la cartographie des financeurs de l'ESS dans l'Ouest. Ici ça fonctionne beaucoup par le réseau et le bouche à oreille.

ANNE-SOPHIE MEYSSELLE

Responsable Fonds de Dotation
Fonds de dotation Solidarité Grand Ouest (BPGO - Banque Populaire Grand Ouest)

FONDS DE DOTATION
SOLIDARITÉ GRAND OUEST
Ensemble, agissons pour notre territoire

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

Banque Populaire Grand Ouest est une banque mutualiste qui accompagne tous les acteurs dans toutes leurs étapes de vie, pour un développement responsable du territoire. Ce qui compte avant tout pour nous, c'est le terroir, le local, la proximité. Aussi, nous sommes un acteur engagé sur notre territoire, avec le souci d'accompagner le plus grand nombre : les plus fragiles, les associations, les particuliers, les entreprises, ceux qui osent, vivent et agissent vers et pour notre région. Nous les accompagnons dans tous les sujets qu'ils peuvent rencontrer : financement, épargne, métiers spécialisés (énergies renouvelables), crédit-bail, assurances...

Notre politique d'engagement se matérialise de plusieurs manières. Pour accompagner nos clients en situation financière fragile, nous disposons d'agences dédiées Grand Ouest coopération. Nous avons créé une Fondation d'entreprise et un Fonds de Dotation, dans une vision sociale et sociétale globale et avec l'ambition d'avoir une vraie politique de mécénat. Si nous raisonnons au niveau de la Banque, l'engagement que nous avons à travers notre fonds de dotation est un bel exemple d'audace et de "faire, ensemble, de la banque autrement".

MOTIVATION ET AVANTAGES À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Nous pratiquons le mécénat à travers notre fondation, avec la mise à disposition de compétences et un apport financier de 800 000 euros par an pour accompagner les sujets autour de la solidarité, de la recherche, du maritime et de la culture.

Nous le pratiquons aussi via notre fonds de dotation, qui est un outil de collecte embarquant le grand public, les particuliers et les entreprises pour financer des associations. Le principe est simple et efficace : pour 100 euros donnés par un particulier ou une personne morale, l'association récolte in fine 300 euros grâce à un abondement supplémentaire de 100 euros de notre fonds de dotation et de 100 euros d'une entreprise partenaire, dans la limite des plafonds d'abondement. L'idée est surtout d'accompagner des petites et moyennes associations du territoire, qui ont besoin de ces financements pour se développer, et d'inclure les entreprises engagées qui ont ainsi un outil supplémentaire pour renforcer leur impact et leur empreinte sociétale.

En complément du mécénat financier, nous sommes en train de structurer notre politique en matière de mécénat de compétences sur 2020. Par exemple, nos collaborateurs compétents sur les sujets financiers pourraient accompagner des associations sur la gestion de leur trésorerie, et les collaborateurs touchés par la cause environnementale pourrait aider concrètement à préserver le littoral et à sensibiliser les populations.

Le mécénat de compétences a un triple intérêt : pour l'association d'abord, pour le collaborateur ensuite qui développe des compétences et sa confiance en lui ; pour l'entreprise, enfin, qui peut aider les collaborateurs dans leur parcours. Le dispositif est vertueux pour l'individu et pour l'entreprise, il permet de se former et de se développer tout en aidant une association qui en a besoin. L'entreprise est en cohérence avec les valeurs du collaborateur engagé : tout le monde y gagne !

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Le mécénat de compétences pour nous est un vrai sujet d'engagement et de fierté d'appartenance. Nous avons besoin d'outils et de processus structurés pour le mettre en place et le suivre correctement. Nous devons y aller progressivement et communiquer au bon niveau pour que chacun s'y retrouve. Nous sommes déjà engagés dans des actions de ce type comme le Mentoring que nous faisons auprès de jeunes filles avec l'association Capital Fille, auprès d'étudiants pour mettre en avant l'entrepreneuriat.

Il paraît essentiel d'être vigilant à ne pas détourner les salariés de leur mission principale dans l'entreprise et que cela corresponde à une vraie motivation personnelle du salarié, que cela donne du sens à son quotidien et contribue à son bien-être.

L'entreprise joue un rôle de facilitateur sur la base du volontariat des salariés. Le dispositif doit apporter différentes options en fonction du temps à consacrer (journées / temps plein) et des tranches d'âge (junior / senior).

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Ce territoire est innovant et très actif, avec un plein-emploi : beaucoup de choses s'y passent. C'est un territoire solidaire, avec une multitude d'associations, de start-ups, d'industries, d'entreprises, avec beaucoup de positivité et d'enthousiasme. C'est un territoire de l'Économie Sociale et Solidaire, riche au niveau économique et social. L'Ouest de manière générale me semble relativement en avance sur les problématiques sociétales avec plusieurs structures ou associations engagées : Dirigeants Responsables de l'Ouest, Produit en Bretagne, communauté Lucie. Il y a une vraie volonté de ne pas rester passif dans le monde que nous sommes en train de construire pour demain. Et nous faisons face à deux enjeux qui me semblent tous les deux aussi importants : savoir-faire et faire-savoir ! N'ayons pas honte de dire ce qu'on fait de bien !! Décidons d'être optimistes face aux enjeux de demain !

FABIEN JOURON

Délégué régional Pays de la Loire
Groupe La Poste

CHRISTINE BOURSIN

Déléguée au développement régional
Groupe La Poste

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

Aujourd'hui, la mission du groupe La Poste est d'être présent tous les jours pour tous, partout sur le territoire : nous sommes à la fois une entreprise de service et une entreprise industrielle de logistique.

Nous avons conclu un contrat social avec nos collaborateurs (12 190 en Pays de la Loire, NDLR), qui s'articule autour de plusieurs axes :

- D'un point de vue social, nous mettons en place un référentiel pour suivre et accompagner les collaborateurs tout au long de leur carrière. Par exemple, 80% de nos postiers sont formés et sur 2 ans, 100% reçoivent une formation ;
- D'un point de vue environnemental, nous suivons 3 actions : la mise en place d'un suivi, des actions de réduction et enfin de la compensation. Nous agissons sur la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2013, nous avons réussi à les réduire de 20% grâce à la mise en place d'un référentiel et de véhicules propres ; par ailleurs, nous compensons 100% des émissions que nous ne parvenons pas à réduire.

Parmi les actions menées dans les Pays de la Loire, nous travaillons avec plusieurs associations, notamment d'accompagnement à l'acculturation bancaire : Les Entreprises pour la Cité à Nantes l'APIB à Nantes, le GLEAM en Mayenne, FACE sur le Maine et Loire, la Sarthe et la Loire Atlantique...

Plus largement, nous travaillons avec FACE pour l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes. Nous sommes aussi partenaires de l'Ecole de la 2ème chance, pour accompagner des jeunes des quartiers prioritaires vers le numérique, avec Les Entreprises pour la Cité, ADN Ouest et Pôle Emploi. Nous montrons par exemple, avec nos informaticiens, comment on peut « faire du numérique », en apprenant à coder. Par ailleurs, nous travaillons avec des entreprises sociales et avec des associations comme la Tricyclerie pour installer un compost dans notre restaurant d'entreprise, ou HTS pour les aider à bénéficier de notre logistique. Chaque fois, nous co-construisons des solutions avec des acteurs associatifs afin de mettre à disposition de ces associations des collaborateurs parrains, nos camions…

Sur une plus longue durée, nous avons mis en place le programme « Envol », un programme spécifique à la Banque Postale pour accompagner des jeunes de milieux modestes, du lycée jusqu'à leur insertion professionnelle. Nous avons aussi structuré un groupe de parrains pour les « Job Academy » avec FACE : nos collaborateurs accueillent des stagiaires de 3ème pendant une semaine pour leur faire découvrir les métiers du groupe, avec la mise en place d'un parcours postal. Nous venons d'être certifiés « entreprise accueillante » par Social Change et certains de nos collaborateurs sont des ambassadeurs de la Plateforme RSE.

Nous sommes partenaires de "Place Ô Gestes" avec Entreprises Dans la Cité, pour montrer comment nos métiers se transforment. Nous sommes engagés sur le sujet de la parité, pour acculturer des jeunes femmes sur des métiers qui sont historiquement plutôt masculins. Certaines de nos collaboratrices interviennent dans les collèges et les lycées pour témoigner. Sur le même thème, cette année, nous sommes partenaires des Fameuses, réseau de femmes influentes qui œuvre pour la mixité et la parité dans leurs domaines.

Une cartographie de toutes nos actions d'engagement des collaborateurs est en cours de travail, cela permettra d'avoir une vision exhaustive et – on l'espère – pourra donner envie de s'investir sur un projet et faciliter l'engagement.

MOTIVATION, AVANTAGES ET DIFFICULTÉS À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Nous nous sommes rendu compte que parmi nos postiers, beaucoup d'entre eux sont engagés en dehors du cadre professionnel : ils se sentent quelque part redevables de la société. Plus de 10% de nos postiers sont ainsi engagés dans des mandats politiques, d'autres dans des associations...

Le dispositif du mécénat de compétences est développé chez nous notamment pour la fin de carrière - ce qui devrait évoluer. La politique globale est portée par les équipes RH : nous ne sommes pas décideurs, mais facilitons l'accès à ce dispositif. Nous sommes sur des actions de long terme, ce n'est pas forcément facile à mener dans la durée. Il est important d'être cohérent, sinon nos collaborateurs n'y comprennent plus rien.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Les Pays de la Loire représentent un territoire de collaboration, sauf peut-être en Vendée qui joue moins dans le collectif régional. La force de Nantes est la création de la Plateforme RSE dont La Poste est à l'origine. Nous avons poussé pour que toutes les grandes entreprises soient représentées dans ce collectif. Elles sont toutes présentes et actrices. Il ne s'agit pas d'une question d'affichage ou de communication, il y a du concret !

En revanche, beaucoup de choses se font à Nantes et ne vont pas plus loin, alors que d'autres choses se passent ailleurs. Nous parlons beaucoup du « jeu à la Nantaise », il a ses limites. Certaines structures arrivent à Nantes avec un objet marketing et peuvent être excluantes, alors que beaucoup d'acteurs existent déjà : nous avons tendance à recréer des choses qui existent déjà. De plus, de nombreuses initiatives émergent, mais manquent de coordination.

AUDE BREZAC

Responsable RSE
Manitou Group

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

La mission de Manitou Group est d'améliorer les conditions de travail, de sécurité et la performance partout dans le monde, en préservant l'Homme et son environnement. Notre politique d'engagement s'est construite il y a deux ans lorsque nous avons fixé à 2022 les ambitions du plan "Elevation" : la nouvelle feuille de route RSE du groupe qui s'appuie sur 13 objectifs visant à accélérer la transformation. Cinq concernent nos partenariats impliquants dont notre chaîne de valeur. Concernant l'ancrage territorial, le groupe souhaite aller vers plus de solidarité et plus d'éducation et a fixé ces 2 objectifs pour 2022 :

- 2 200 heures de volontariat seront offertes par le groupe ;
- 1% du résultat net sera dédié au financement d'actions pour l'éducation.

Jusque-là, les actions de mécénat du groupe étaient assez diffuses. En 2018, une politique de mécénat groupe, centrée sur l'éducation, a été lancée. Avec cette nouvelle orientation, le groupe souhaite accompagner les nouvelles générations dans leur développement personnel et professionnel sur tous les territoires où il est présent.

Pour le volontariat en France, nous avons mis en place une plateforme en ligne qui recense toutes les missions de mécénat de compétences pour nos collaborateurs. Les autres pays sont autonomes sur le sujet. En Pays de la Loire, nous avons proposé des missions pour ATAO, Les Restos du cœur, 100 000 entrepreneurs. Nous débutons aussi un accompagnement auprès de Culture Manuelle et Technique, L'Outil en main et Entreprendre pour Apprendre.

MOTIVATION ET AVANTAGES À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Avec la Direction des Ressources Humaines, nous avions la volonté de mettre à profit du territoire les compétences, très variées, de nos collaborateurs. Les retours des salariés sont très positifs : ils sont enthousiastes d'avoir pu partager leurs compétences, leurs connaissances, que ce soit lors d'un accompagnement simple ou plus poussé (par exemple avec ATAO). Le mécénat de compétences est ouvert à tout le monde, il permet d'engager des cadres et des non-cadres, ce qui rend le projet unique.

Par ailleurs, nos collaborateurs sont engagés dans la vie associative de leur côté, il nous semble important de pouvoir leur proposer de s'engager sur leur temps de travail. Aujourd'hui, la limite entre l'engagement citoyen personnel et l'engagement dans son travail est fine, le mécénat de compétences permet donc de faire le pont de l'un à l'autre.

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Mettre en place et suivre un programme de mécénat de compétences prend beaucoup de temps, notamment dans la phase de cadrage de la mission, et des besoins des associations. Nous avons mis en place une équipe projet, composée des services RH et RSE, qui se réunit toutes les semaines pour suivre l'avancement de chaque mission. La disponibilité des associations lorsqu'il n'y a que des bénévoles ne nous permet pas d'avancer aussi vite que nous le voudrions, et une fois le projet lancé, le suivi en continu entre les associations et les équipes internes Manitou Group démarre et cela demande du temps qu'il ne faut pas négliger. Avec un peu de recul aujourd'hui, nous privilégions les associations qui ont plusieurs permanents.

Au sein de Manitou Group, le dispositif du mécénat de compétences va prendre de l'ampleur, il est progressivement globalisé à l'échelle de tous les pays et il pourra prendre différentes formes. Pour l'international, nous nous adaptons à la culture de chaque pays et aux besoins locaux.
Nous avons aussi la volonté de proposer des journées solidaires, pour proposer des moments plus collaboratifs en groupe. Enfin, le mécénat financier nous permet d'accompagner des associations dans la durée.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

L'écosystème est très riche au niveau associatif et sur le sujet des initiatives ESS et RSE. Il est très dynamique ! Cela bouge même tellement depuis 2 ans qu'on a du mal à suivre...

JULIETTE ANDRAULT

Chargée de communication
Néholys

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

Chez Néholys, nous sommes spécialistes de la Qualité de vie au travail. L'entreprise a été créée en 2009, à l'origine en Vendée ; aujourd'hui, nous sommes présents dans toute la France. Nous avons une douzaine de salariés et nous travaillons entre autres sur la problématique des troubles musculosquelettiques et des risques psycho-sociaux. Nous pouvons par exemple organiser des journées de prévention sur la prévention santé, mais également des formations à destination des managers et salariés. Notre mission tourne autour de l'humain, l'engagement est donc dans notre ADN. Par ailleurs, Alexandre Loisy, notre fondateur, a travaillé dans le secteur social auparavant ; il porte depuis toujours cette volonté de s'engager auprès des associations.

Nous avons mis en place une politique de dons aux associations en 2018, politique qui n'est pas forcément structurée, mais sur laquelle tout le monde était d'accord. Nous avons soutenu plus de 15 associations depuis 2018, par des dons matériels, des collectes de produits d'hygiène par exemple, et des dons financiers. Nous remettons 100 euros tous les mois à une association choisie, et faisons de la communication sur les réseaux sociaux pour mettre en avant l'association du mois. Le collectif passera avant tout, on essaye de fonctionner ainsi.

MOTIVATION ET AVANTAGES À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

J'ai entendu parler du mécénat avant même que l'entreprise se lance en soutien aux associations, il y a 4 ans, mais nous ne l'avons pas mis en place. Une de nos collaboratrices, ancienne avocate fiscaliste, avait effectué des recherches sur la mise en place du mécénat de compétences. Le mécénat de compétences nous permettrait de sortir de notre carcan, d'ouvrir des perspectives, de sortir de son cadre. Cela peut aussi permettre de solutionner des problèmes, de réfléchir différemment. Cela peut également permettre d'être fier de sa boîte, de ses collègues, de ce que l'on fait.

L'entreprise est en train de grandir, l'engagement citoyen n'est pas parti pour se perdre, je pense qu'il va permettre de resserrer des liens entre les collaborateurs. Le mécénat de compétences pourrait ainsi être une bonne solution.

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Le frein le plus important pour nous est le manque de temps, notamment pour le cadrer juridiquement. Notre métier fait qu'on travaille dans l'urgence, nous avons donc du mal à nous organiser en conséquence. Naturellement, si on avait le temps de le mettre en place, on pourrait y aller !

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Ma vision du territoire est assez récente, car je suis en Vendée depuis 4 ans : c'est une belle terre d'accueil. La Vendée est un territoire dynamique, engagé, qui embauche beaucoup. C'est un peu « la force tranquille » : cela bouge sans faire trop de vague. Cela peut d'ailleurs être une faiblesse : en dehors, on n'en parle pas assez et on ne nous voit pas. On note une différence d'approche entre Nantes et la Vendée, qui peut passer pour la campagne : ne parlons même pas de la Sarthe !

Je n'ai pas l'impression que ce territoire soit homogène. De notre côté, nous sommes fiers d'être vendéens, mais on ne se sent pas forcément comme faisant partie des Pays de la Loire.

DELPHINE BARBEAU

Co-fondatrice
One X Fidlid

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

Notre mission, à l'agence One X Fidlid, est d'aider les entreprises à mieux comprendre les enjeux de société pour en faire des leviers de développement pour leur entreprise. Notre politique d'engagement existe depuis le début, à savoir depuis 3 ans : elle fait partie des fondements de l'agence.

Concrètement, nous pratiquons le mécénat de compétences et les journées solidaires. Chaque collaborateur est libre de proposer une association. Lors du recrutement par ailleurs, nous interrogeons les candidats sur leurs engagements citoyens.

Nous avons ainsi accompagné la Fondation Centaure qui fait de la recherche sur l'aide à la greffe : cette fondation accompagne les transplantés sur la vie post-greffe, pendant 1 an et demi. Ils avaient besoin d'outils de communication notamment d'un site internet, et d'aide sur l'utilisation des réseaux sociaux.

L'objectif est pour nous d'avoir toujours une ou deux associations que l'on accompagne en pro bono. On considère ces associations comme un client que l'on va servir, de la même manière. Aujourd'hui nous accompagnons l'association Action Santé Femmes, qui donne l'accès à la santé à des femmes dans des zones en guerre ou dans des zones difficiles. Cette association accompagne les femmes en souffrance. Pour cette association, nous réalisons toute la communication (organisation de leur colloque annuel, relations presse, animation des réseaux sociaux...). Nous proposons aussi des actions terrain, avec Empowernantes.

Cet engagement pour nous est fondamental : avec celui-ci, on replace vraiment l'humain au cœur ! Par le don, on apprend beaucoup sur le sujet des valeurs, notamment sur le respect.

MOTIVATION ET AVANTAGES À FAIRE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Ce qui nous motive, ce n'est pas le mécénat de compétences ou les compétences professionnelles en tant que tel. Le mécénat de compétences permet de faire évoluer les gens sur des compétences personnelles, humaines, fondamentales. A mon sens, cela devrait presque être obligatoire de pratiquer le mécénat de compétences en entreprise pour évoluer ! Cela est particulièrement important dans nos métiers pour rester ancré dans les bonnes valeurs. Les journées solidaires nous permettent par ailleurs de voir les personnalités de l'équipe se révéler, cela fait du bien à tout le monde. Enfin, le mécénat de compétences, ce sont aussi et avant tout des rencontres : cela permet des rencontres incroyables !

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

La principale difficulté pour moi est d'embarquer tout le monde, de consacrer du temps comme si cela était un de nos clients alors que la mission n'est pas rémunérée. Nous attendons que nos collaborateurs aient la même implication en pro bono que s'il s'agissait d'une mission classique. Il est important pour nous de bien faire comprendre la démarche en interne.

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS ET DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

À mes yeux, les rapports Entreprises / ESS ne sont pas encore assez développés. Il s'agit avant tout de bon sens : une entreprise doit être en lien avec son écosystème, avec ses parties prenantes. L'intérêt général doit faire partie de l'entreprise.

Quant au territoire des Pays de la Loire, il s'agit d'un territoire très riche culturellement, avec des identités culturelles très différentes, avec une histoire économique et industrielle assez riche. C'est un territoire qui souffre d'une image qui n'est pas forcément très attractive partout, hormis à Nantes. En Mayenne, en Vendée ou même à Saint-Nazaire, les entreprises n'arrivent pas à recruter, alors que nous sommes sur un territoire très dynamique au global.

JÉRÔME BLANCON

Responsable Commerce
Collectivités Centre Ouest
Veolia Recyclage et Valorisation des Déchets

RÉMY COMTE

Responsable du pôle partenariats
et nouveaux services
Veolia Recyclage et Valorisation des Déchets

POLITIQUE D'ENGAGEMENT DE L'ORGANISATION

La mission de Veolia Recyclage et Valorisation des Déchets est de ressourcer le monde. Au sein du groupe Veolia, nous assurons le recyclage et la valorisation des déchets sur l'ensemble du territoire avec quelque 500 installations, au plus près des territoires et des activités. Nos équipes opérationnelles entretiennent avec les entreprises, les collectivités et les particuliers une relation de proximité. Dans un contexte économique complexe, le développement durable passe par des solutions efficaces et innovantes pour valoriser les déchets. Les équipes de Veolia travaillent à l'amélioration régulière des performances techniques, économiques et environnementales de la valorisation des déchets.

Notre politique d'engagement est assez libre : il s'agit soit d'initiatives développées à un moment donné, soit d'initiatives portées individuellement par nos collaborateurs. L'engagement est aussi souvent drivé par notre activité, dans la réponse à des appels d'offre publics ou pour des contrats de droit privé. Nous sommes très heureux de faire des partenariats avec des acteurs complémentaires, et tant mieux si ce sont des associations ou des acteurs de l'ESS ! Nous cherchons des gens qui veulent travailler avec nous, qui sont professionnels, qui n'ont pas forcément envie de gérer nos (gros) volumes, mais qui veulent grandir à nos côtés.

ACTIONS MENÉES PAR L'ENTREPRISE EN COOPÉRATION AVEC DES STRUCTURES À FINALITÉ SOCIALE SUR LE TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

Sur les marchés publics en région Pays de la Loire, nous avons par exemple remporté un marché de collecte et de gestion des encombrants à Nantes Métropole, en proposant aux particuliers une collecte à domicile ; nous proposons ce service en coopération avec Envie 44. L'appétence de Nantes Métropole sur le sujet de l'ESS, et tout particulièrement de l'insertion, a permis de valoriser les démarches de coopération avec les acteurs de l'insertion dans les marchés publics. Par ailleurs, le fait qu'Envie 44 soit complémentaire de nos métiers nous a plu. En Vendée, nous travaillons en déchetterie avec Trait d'union. Globalement, nous pratiquons de la co-traitance avec un ensemble d'acteurs de l'ESS du territoire.

Par ailleurs, chez Veolia, nous portons un service d'animation des incubateurs de l'ESS (programme « PoP Up by Veolia », NDLR). Avec les Ecossolies, nous ne sommes à ce jour pas partenaires de leur incubateur, mais nous nous connaissons bien. Les Ecossolies peuvent servir de « traducteur » entre le monde économique classique et le monde associatif / ESS : ils nous aident à acculturer nos collaborateurs notamment. Les sujets liés à l'incubation de projet à impact social sont pour nous des petites graines à faire germer.

MOTIVATION ET AVANTAGES À COOPÉRER AVEC DES STRUCTURES DE L'ESS

Il y a une quinzaine d'années, quand on commençait à parler d'ESS, notre fondation aidait des acteurs économiques émergents qui devenaient concurrents. Tout le chemin parcouru a consisté à dire :

- Les acteurs de l'ESS seront incontournables : plutôt que d'en faire des concurrents, autant en faire des partenaires ;
- Il vaut mieux qu'ils travaillent avec nous plutôt qu'avec d'autres ;
- Ils ont des compétences que nous n'avons pas : ce sera donc bon pour nous !

Il a fallu convaincre en interne sur le développement des coopérations entre Veolia Recyclage et Valorisation des Déchets, et les acteurs de l'ESS.

Coopérer est un service intéressant à plusieurs titres, notamment car cela permet à nos équipes de côtoyer des équipes de l'ESS. Les structures de l'ESS avec lesquelles nous travaillons sont de plus en plus vues comme des entreprises « classiques », elles sont montées en compétences. On y recrute parfois nos futurs collaborateurs !

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DES COOPÉRATIONS

Sur les coopérations avec l'ESS, nous avons rencontré peu de difficultés, mais les difficultés inhérentes à l'ESS peuvent poser question. Cela étant dit, le monde de l'ESS est très varié, entre les grandes organisations de l'ESS et les petites organisations qui se transforment en acteurs économiques classiques. On note qu'une certaine animosité s'est développée au sein de cet écosystème et notamment du fait que l'ESS a été tellement portée par les collectivités : ces structures pensent parfois que les liens vont durer à vie et ont du mal à comprendre que d'autres acteurs puissent prendre leur place – alors que c'est là le jeu des appels d'offre.

Aujourd'hui de notre côté, on ne se pose même plus la question : nous sommes devenus parfois sous-traitants de l'ESS. La pratique se diffuse petit à petit, selon les opportunités. On n'y va plus si on y va tout seul !

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

On voit bien sur les trois régions où nous sommes implantés (Bretagne – Pays de la Loire et Centre Val de Loire) que la maturité des structures de l'ESS n'est pas du tout la même : en Bretagne, cela coule de source ; en Pays de la Loire, cela est à géométrie variable ; en Centre Val de Loire, il y a des lacunes de personnes, de réseaux…

Le territoire des Pays de la Loire représente à lui seul la moitié de notre activité sur les 3 régions administratives où nous sommes implantés. C'est un bassin d'activités très important mais très hétérogène. On y trouve des spécificités : Nantes sur les services et le tourisme, Le Mans davantage sur des activités historiques, la Vendée avec de nombreux acteurs, Angers sur l'industrie... Nous avons quand même des départements dynamiques.

Les questions de filières (numérique – réemploi – filière économique…) sont très importantes à nos yeux, au sein du territoire : il est difficile de savoir vers qui se tourner pour structurer une filière et savoir comment travailler ensemble. À Angers par exemple, il faut passer par les agences de développement. À Nantes, de nombreux acteurs existent et sont structurés mais pas toujours connectés les uns aux autres. Toutes les grandes associations ont d'ailleurs leurs locaux basés à Nantes.

La question pour nous est donc la suivante : comment faire au sein d'un territoire rempli de disparités, pour essaimer ou dupliquer les bonnes pratiques ?

JENNA LECLERCQ

Directrice Ouest Atlantique
Les Entreprises pour la Cité

MISSION DE L'ORGANISATION

Les Entreprises Pour La Cité est un réseau d'entreprises engagées présent sur tout le territoire national, regroupant un ensemble de dirigeants qui sont convaincus que pour être performant et développer son entreprise, il faut que son environnement se porte bien lui aussi. Fondé en 1986 par Claude Bébéar, fondateur du Groupe AXA, nous sommes implantés en Ouest-Atlantique depuis 2012. Nous accompagnons nos entreprises membres dans leur engagement social et sociétal : nous les aidons, par exemple, à créer leur fondation, à développer leur politique inclusion... Nous travaillons avec des grands groupes, et également avec des plus petites entreprises.
Notre association porte plusieurs thématiques d'expertises fortes :

- L'égalité des chances dans l'éducation et l'inclusion numérique ;
- L'accès à l'emploi, et une fois dans l'emploi, la diversité ; on parle de plus en plus d'inclusion, de comment chacun trouve sa place ;
- Le mécénat et les investissements citoyens.

Ainsi, notre mission est d'accompagner nos entreprises membres selon 4 modes d'actions :

- Inspiration : par des événements, des ateliers benchmark, des échanges de bonnes pratiques, des groupes de travail… ;
- Production : étude, mesure d'impact sur des thématiques diverses. Nous nous appuyons sur les bonnes pratiques des entreprises du réseau ;
- Mobilisation : des entreprises et de leurs collaborateurs sur des actions d'intérêt général ;
- Accompagnement : à travers de la formation, de la sensibilisation et des missions de conseil. Notre ambition est également d'être une ressource pour les entreprises membres, lorsqu'elles ont des questions sur des thématiques (conseil et formation, sexisme, handicap...). Un vrai lien de confiance s'est créé. Si on ne peut pas répondre aux sollicitations, on se tourne vers d'autres partenaires.

MOTIVATION ET AVANTAGES À ALLER VERS LE PRO BONO

Notre réseau soutient et accompagne le mécénat d'entreprises depuis de nombreuses années avec une conviction forte : le mécénat et les investissements citoyens sont des leviers de valeur ajoutée et de performance (y compris économique) pour chaque entreprise citoyenne.

Nous encourageons le mécénat de compétences auprès de nos entreprises membres et certaines d'entre elles ont développé une stratégie de mécénat au niveau national comme BNP Paribas et son million d'heures d'engagement par exemple. De façon générale, les collaborateurs sont assez enclins à s'engager et nous n'avons pas de difficultés à les mobiliser sur des créneaux d'une ou deux heures.

Les générations actuelles ont tendance à de moins en moins dissocier l'engagement dans la vie personnelle et celui dans la vie professionnelle. Elles sont en quête de « sens » et le mécénat de compétences proposé par l'entreprise peut clairement jouer en faveur des enjeux de marque employeur et la capacité à faire venir et garder les talents. Les actions mises en place dans le cadre du mécénat de compétences permettent en effet de développer de nouvelles compétences, de travailler avec d'autres personnes, d'autres structures, sur d'autres problématiques qui peuvent être source de satisfaction pour le collaborateur.

Concernant le mécénat de compétences de fin de carrière, le dispositif est fortement bénéfique pour les associations, surtout lorsque les subventions connaissent une tendance à la baisse. Ce dispositif permet d'avoir des talents qu'on ne pourrait pas se permettre de recruter. Néanmoins, il peut y avoir un véritable choc des cultures à l'arrivée du collaborateur. En effet, le milieu associatif est souvent totalement inconnu pour le nouvel arrivant en mécénat de compétences ; il est donc nécessaire de prévoir du temps pour l'accompagner dans ses nouvelles fonctions. Une période d'immersion pourrait être imaginée. Elle serait, à mon sens, vraiment bénéfique et permettrait, entre autres, de rencontrer les équipes, d'observer et comprendre les sujets.

Les entreprises pour la Cité

Selon moi, même si les entreprises ne sont pas encore toutes engagées en faveur du mécénat de compétences, elles vont toutes, à un moment ou un autre, en ressentir le besoin ou l'envie.

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

À mes yeux, l'engagement du dirigeant sur le sujet du pro bono est un véritable facteur de succès et facilite la mobilisation des collaborateurs. Plus le dirigeant y croit, plus les collaborateurs s'engagent.

D'autre part, nous remarquons que ce sont souvent les mêmes profils de collaborateurs qui interviennent en mécénat de compétences. Même lorsqu'une plateforme numérique pour favoriser l'engagement des collaborateurs existe, l'ensemble des salariés n'en a pas forcément connaissance et ne s'en saisit donc pas nécessairement. Il est donc important, voir indispensable, que des relais humains existent en interne, que des volontaires puissent accompagner toujours plus de collaborateurs vers cet engagement.

Enfin, les stratégies de mécénat doivent être claires et bien formalisées afin d'être comprises par tous. Ce n'est pas toujours le cas et cela ne permet pas aux collaborateurs de bien identifier les engagements pris par l'entreprise. L'ensemble des parties prenantes de l'entreprise doit être sensibilisé !

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS

Sur le territoire des Pays de la Loire, il existe de nombreux acteurs ayant une finalité sociale. Si les associations arrivent assez bien à créer du lien avec les entreprises « classiques », et notamment celles ayant une entité parisienne qui permet de créer des partenariats au niveau national avec les grosses entreprises, il existe assez peu de liens entre les entreprises « classiques » et celles de l'ESS.

On retrouve effectivement souvent les mêmes acteurs et il y a très peu de liens « business » entre les deux. Si les entreprises de l'ESS semblent assez fermées dès lors que la notion de « business » est abordée, cela pose problème quant à leur changement d'échelle. En effet, celle-ci s'opère très souvent en partenariat avec les entreprises.

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS

Nous sommes plutôt implantés sur Nantes, même si nous pouvons agir sur la totalité du territoire.

Les Pays de la Loire est un territoire très bien maillé, avec des acteurs qui peuvent être sur des zones d'influence proches, mais qui ont une grande capacité à travailler ensemble : c'est une chance ! En effet, la capacité de travail collaboratif est très présente et il y a une vraie recherche de synergies entre les acteurs. C'est un territoire attractif et beaucoup d'antennes nationales se développent à Nantes pour répondre à un besoin.

D'autre part, la notion d'ancrage territorial est très présente aujourd'hui pour les entreprises qui cherchent de plus en plus à créer du lien sur leurs territoires d'implantation. Ici, en Pays de la Loire, il y a un réseau de dirigeants engagés, fort et très présent qui permet des interactions entre le territoire et les entreprises.

De mon point de vue, la faiblesse réside dans le fait que les acteurs s'appuient sur leur mode de fonctionnement bien établi et ont tendance à rester dans leur zone de confort, ce qui les empêche parfois de tester de nouvelles collaborations innovantes.

À Nantes, les problématiques liées aux quartiers ressortent beaucoup, on a tendance à oublier un peu trop d'autres thématiques comme le handicap par exemple. Il faudrait aussi travailler sur la problématique des métiers en tension, du recrutement… Le taux de chômage sur notre territoire est assez faible, mais dans les quartiers, il est très fort. La question de l'inclusion est traitée en silos alors qu'il serait bénéfique de tendre vers un pilotage plus global de cette problématique.

MEDEF Pays de la Loire

JEAN-BAPTISTE DROUET

Coordinateur Régional
Emploi Formation
MEDEF Pays de la Loire

MISSION DE L'ORGANISATION

La mission du MEDEF Pays de la Loire est de porter la parole des entreprises, et d'être un relais sur les enjeux de nos entreprises en région, dans les départements via les MEDEF territoriaux et via les branches dans les instances du territoire.
Nous avons 3 déclinaisons :

- Les services aux entreprises ;
- L'animation des territoires ;
- La représentation par les mandats.

MOTIVATION ET AVANTAGES À ALLER VERS LE PRO BONO

J'avais compris le terme "pro bono" mais pas dans le détail au début, notamment dans la vision portée dans le contexte français contrairement au contexte international. Concernant le mécénat de compétences, cela faisait partie de mes missions au sein du réseau Les Entreprises pour la Cité. Il me semble intéressant de porter le sujet du mécénat de compétences au sein du MEDEF Pays de la Loire, notamment en rapport avec les enjeux de marque employeur, d'employabilité, de développement de compétences, de recherche de sens pour les salariés...
Notre rôle au MEDEF est d'apporter un regard sur le sujet des politiques de mécénat, et d'expliquer à l'Etat et aux collectivités qu'il y a un enjeu économique derrière le mécénat et derrière le mécénat de compétences. Il y a un enjeu de développement économique des territoires et d'employabilité.

LIMITES, AXES DE PROGRESSION ET AVENIR DU PRO BONO

Si le mécénat de compétences est fait sur du court terme sans être connecté à une vision d'entreprise, on est plus près du sponsoring ou du social washing : cela ne fait pas forcément sens et cela n'en fait pas une réelle stratégie d'engagement des collaborateurs.

Sur le sujet du mécénat de compétences en fin de carrière, je pense qu'il s'agit d'une bonne chose, cela va être un vrai sujet d'actualité. Beaucoup de salariés ont envie d'être accompagnés sur la préparation de leur fin de carrière. Il faut toutefois l'accompagner dans le cadre d'une vraie stratégie, pour ne pas tomber dans certains travers du mécénat de compétences seniors. Il faut par exemple bien développer le dialogue social en interne sur ce sujet. Les retours que l'on peut avoir sont de l'ordre de : « vous utilisez le mécénat de compétences pour mettre au placard vos seniors », alors que pour autant, il y a de vraies attentes des salariés, notamment sur la question du sens. S'il y a une vraie stratégie, cela fait sens pour l'entreprise et pour tout le monde.

Plus largement, auprès de toutes les entreprises qui ne s'engagent pas, j'adopterais une posture d'écoute pour faire un constat : pourquoi ne pas s'engager ? Quels sont les enjeux de l'entreprise ? Quelles en sont ses problématiques ? Derrière, je retournerais la question pour savoir comment le pro bono pourrait les aider. Beaucoup d'entreprises ne savent pas comment s'emparer du sujet : il faut des facilitateurs, des experts et des pédagogues pour accompagner les entreprises sur le sujet.
Pour moi, le lien direct permettra d'engager les entreprises en pro bono ! Il faut trouver la porte d'entrée en jeu qui va parler aux entreprises, il faut aller à la rencontre des bassins d'emplois en proximité et venir parler des enjeux du mécénat et du pro bono, lors de matinales, de workshops... en les relayant aux enjeux locaux de ces acteurs.

PERCEPTION DES RAPPORTS ENTREPRISES / ESS

Je pense qu'il y a beaucoup d'initiatives et d'actions en termes de pratiques, de soutien, d'engagement des entreprises, mais parfois déconnectées des enjeux et de la stratégie des entreprises. On est parfois trop dans l'action court terme, « one shot », plutôt que dans une logique pérenne.

PERCEPTION DU TERRITOIRE DES PAYS DE LA LOIRE

L'atout principal du territoire repose sur la logique collective. On trouve ici une capacité à travailler ensemble, en bonne intelligence, avec une dynamique économique forte et une grande diversité des secteurs représentés.
Cet atout-là est également une limite : il faut continuer à développer l'identité régionale là où l'on a parfois du mal à créer une vision avec l'ensemble des acteurs du territoire. On est encore un peu chacun chez soi. Nous avons besoin des identités fortes des territoires pour construire une identité régionale. La force des connexions entre les territoires, entre les métropoles et la ruralité peut nous aider sur le sujet.

Pro Bono Lab est **le spécialiste de l'engagement par le partage de compétences** (bénévolat/mécénat de compétences). Partout en France, comme dans 30 autres pays du monde via le *Global Pro Bono Network*, nous portons cette conviction, celle-là même qui dès 2011 avait motivé la création de l'association par nos trois cofondateurs, que **« toute compétence est un bien public ».**

Nous permettons aux grandes causes sociétales de se développer durablement en réunissant pour chacune d'entre elles, les compétences que des hommes et des femmes engagés sont en capacité de leur offrir gratuitement, en pro bono. Notre ambition ? **Que chacune de ces causes ait accès aux compétences dont elle a besoin pour se réaliser et puissent générer le plus vaste impact sociétal.**

Par nos grands programmes d'intérêt général, nos travaux d'expérimentation, notre club de prospective, nos activités de conseil et de formation ou via **nos actions de plaidoyer**, l'équipe du Lab met progressivement, avec optimisme et audace, toutes les parties prenantes de notre société **en mode #probono**.

Nous fédérons ainsi, partout où nous sommes implantés, les compétences des collaborateurs de 80 entreprises partenaires et celles de 5 000 volontaires (étudiants, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion, retraités, etc.) à travers **des parcours d'engagement complets, pour les mettre au service de ces grandes causes.** Co-construits avec les acteurs de nos territoires d'ancrage (entreprises, collectivités, écoles, autres acteurs de l'ESS, etc.), ces formats d'engagement par la compétence **s'inspirent des nouvelles logiques d'open-innovation et méthodologies d'intelligence collective.**

Pro Bono Lab | Toute compétence est un bien public.

#probono
probonolab.org
pro-bono.co
contact@probonolab.org

Copyright Pro Bono Lab 2020

Partenaires relais