

Guide régional

Engagement solidaire en entreprise





Sommaire

1	Préambule	Page 3
	Avant propos	Page 3
	Remerciements	Page 4
2	L'engagement solidaire dans la RSE	Page 5
	La RSE : Un changement de paradigme vers un impact social renforcé	Page 5
3	Paroles d'acteurs : des actions qui font la différence	Page 7
	L'engagement solidaire : un besoin, une solution	Page 7
	Des dispositifs triplement gagnant	Page 11
4	Et concrètement, comment déployer son engagement solidaire ?	Page 15
	Différentes modalités adaptées à chaque entreprise	Page 15
	Le cadre juridique	Page 16
	Les étapes clés	Page 18
5	Des ressources supplémentaires	Page 20
	Des facilitateurs pour accompagner l'entreprise	Page 20
	Des guides pour aller plus loin	Page 21
	La boîte à outils	Page 22



Préambule

Avant propos

Dans le cadre de mes rencontres et échanges avec les acteurs de la solidarité du Centre-Val de Loire au cours de ces derniers mois, j'ai constaté que les enjeux sociaux et environnementaux prennent de plus en plus d'importance et que les entreprises jouent un rôle essentiel dans le développement durable et le bien-être des communautés. Parmi les actions mises en œuvre par les acteurs économiques, le mécénat de compétences se positionne comme une démarche innovante et proactive, permettant aux entreprises de mobiliser les talents de leurs collaborateurs pour contribuer à des projets à impact social.

Le mécénat de compétences, en intégrant une dimension humaine à la démarche RSE, favorise l'engagement des employés tout en répondant aux attentes croissantes des consommateurs et des parties prenantes en matière de responsabilité sociale.

Alors que les associations s'interrogent sur leur modèle économique et que beaucoup font part de difficultés à trouver de nouveaux bénévoles, ce dispositif permet de capitaliser sur des compétences spécifiques de collaborateurs afin de les mettre au service d'associations, d'organisations à but non lucratif ou de projets communautaires.

Dans une région riche de ses ressources humaines et dotée d'un tissu associatif dynamique où, selon le dernier baromètre du mécénat en France, plus de 8,31 % des entreprises sont déjà engagées dans une démarche de mécénat, le présent guide vise à développer cet engagement dans le secteur de la solidarité et du social.

Un guide régional facile à lire et des outils « ressources » pour favoriser la mise en œuvre du mécénat de compétences. Actuellement, seules 16 % des entreprises engagées le proposent. La mise en relation entre les entreprises de la région et les acteurs associatifs doit nous permettre de construire des partenariats enrichissants et durables.

Belle lecture

Véronique CARRE
Directrice régionale,
DREETS Centre-Val de Loire



Préambule

Remerciements

La réalisation de ce guide pratique sur l'engagement solidaire n'aurait pu voir le jour sans la précieuse contribution de nombreux acteurs engagés.

Nous tenons tout d'abord à exprimer notre gratitude aux experts et acteurs de la région qui ont participé aux groupes de travail. Vos réflexions, vos partages d'expériences et votre implication ont été déterminants pour structurer et approfondir les idées qui animent ce guide.

Un grand merci également aux entreprises, associations et mécènes qui ont accepté de partager leurs témoignages lors d'entretiens. Vos récits concrets et inspirants ont donné vie à ce projet en reflétant toute la richesse et la diversité de l'engagement solidaire présent en région Centre-Val de Loire.

Enfin, nous tenons à remercier les acteurs experts qui ont relu ce guide avec attention et l'ont enrichi de leurs observations précieuses.

À toutes et tous, merci de votre engagement, qui incarne les valeurs mêmes de solidarité et de collaboration que ce guide aspire à promouvoir.

L'engagement solidaire dans la RSE



La RSE : Un changement de paradigme vers un impact social renforcé

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est une démarche par laquelle une entreprise intègre volontairement des préoccupations sociales, environnementales et économiques dans ses activités quotidiennes et ses interactions avec ses parties prenantes. Ces dimensions, interconnectées, reflètent également l'engagement de l'entreprise envers des enjeux sociétaux plus larges, tels que l'éthique, la gouvernance et son impact global sur la société.

L'engagement solidaire en est une expression directe, traduisant les objectifs stratégiques de la RSE en actions concrètes. Qu'il s'agisse de mentorat, de journée solidaire ou encore de mécénat de compétences, ces initiatives incarnent les valeurs de l'entreprise. Elles traduisent les principes de la RSE en actions dont les impacts sont mesurables, tant pour les salariés que pour la société, tout en contribuant à renforcer l'image de l'entreprise.

L'engagement solidaire dans la RSE



La RSE : Un changement de paradigme vers un impact social renforcé

Un nombre croissant de salariés expriment des attentes variées, notamment en matière de qualité de vie au travail, et recherchent un sens accru dans leurs missions. Ils aspirent à ce que leur contribution dépasse la simple rentabilité et ait un impact positif, tangible et pérenne sur la société.

L'engagement solidaire permet ainsi une contribution sociétale concrète en soutenant des associations, en renforçant le tissu social local et en répondant à des besoins souvent essentiels. Les entreprises deviennent des acteurs du changement, investis dans des projets de transformation sociale. Au-delà d'une simple initiative, cet engagement est un levier de développement durable et de progrès social, incarnant des valeurs de solidarité et d'humanité qui participent activement au mieux-être collectif.

Paroles d'acteurs : des solutions qui font la différence

L'engagement solidaire : un besoin, une solution

Mentorat

- Des rencontres inspirantes
- Un accompagnement personnalisé
- Sentiment d'utilité et d'appartenance
- Projet facilement accessible et duplicable

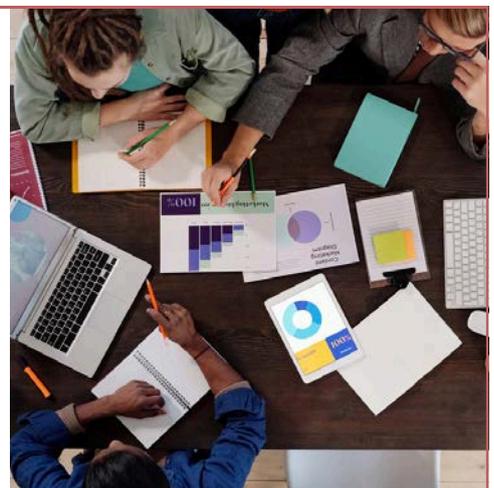


Journée de solidarité

- Un moment de cohésion autour d'un engagement sociétal
- Une parenthèse hors du cadre professionnel
- Une bouffée d'air, une valorisation des talents et un moment de partage culturel enrichissant
- Un renforcement de la culture d'entreprise et les liens internes

Mécénat de fin de carrière

- Transition avant la retraite
- Apport d'expertise pour l'association
- Renouveau et nouvelle perspective professionnelle
- Enrichissement personnel



Paroles d'acteurs : des solutions qui font la différence

L'engagement solidaire : un besoin, une solution

Mentorat

“ **Tout a commencé par un don.** Depuis plusieurs années, nous soutenons diverses associations, et l'an dernier, nous avons choisi de soutenir EMOJI, le programme pour la jeunesse défavorisée de la Fondation Orléans. Parmi leurs projets, le Réseau Étincelle, qui accompagne des jeunes de la petite enfance à l'arrivée dans le monde du travail, a retenu notre attention. Alors, en plus de notre don financier, **nous avons décidé d'ouvrir nos portes.**

Pendant dix jours, nos locaux ont accueilli ces jeunes pour des ateliers avec nos équipes RH : rédaction de CV, lettres de motivation, et même une initiation aux outils numériques comme ChatGPT. Nous avons également organisé un atelier de « job dating » où **les jeunes ont pu rencontrer nos salariés.** Ils ont découvert que certains de nos employés avaient commencé sans diplôme et avaient réussi à construire des carrières solides. **Cette rencontre a été un déclic** : pour les jeunes, **une prise de conscience que le succès ne dépend pas toujours d'un parcours classique** ; pour nos salariés, **un sentiment de fierté et de sens retrouvé.**

Ce projet, au-delà du don, **a nourri notre entreprise d'une énergie nouvelle** et a montré à nos salariés qu'ils **peuvent vraiment faire la différence.**

Entreprise dans le secteur technologique - 250 salariés



Paroles d'acteurs : des solutions qui font la différence

L'engagement solidaire : un besoin, une solution



Journées de solidarité

Les journées de solidarité ont vu le jour pour offrir aux salariés un moment de **cohésion autour d'un engagement sociétal**. Depuis la première édition en 2018, elles sont devenues un **rituel**, un rendez-vous annuel très attendu visant à renforcer les liens et à créer des **souvenirs communs tout en contribuant à des causes d'intérêt social**.

Cette année, en partageant une journée avec des mineurs isolés, nous avons vu comment **les activités peuvent transformer les interactions**. Si, dans la matinée, chacun restait majoritairement dans son groupe, avec les salariés d'un côté et les jeunes de l'autre, les activités ont progressivement **inversé cette dynamique**. Blind test, jeux de société, olympiades : ces moments ont permis de **briser les barrières**. Les groupes se sont mélangés, l'esprit de compétition a pris le dessus, et les talents individuels se sont révélés. Portées par une énergie collective et un objectif partagé, les nouvelles équipes étaient animées par une **véritable envie de gagner ensemble**.

Cette journée a été **riche en rires et en partages culturels, révélant des qualités inattendues** et renforçant les liens à travers une compétition saine et stimulante. Pour les salariés, c'était une **parenthèse bienvenue hors du cadre professionnel**, une occasion d'aborder des enjeux sociétaux autrement et de **déconstruire des préjugés**. Pour les jeunes, c'était une bouffée d'air, une valorisation de leurs talents et un moment d'échange qui met en lumière leur parcours de vie.

Entreprise dans le secteur du conseil - 15 salariés



Paroles d'acteurs : des solutions qui font la différence

L'engagement solidaire : un besoin, une solution

Mécénat de fin de carrière

L'histoire commence il y a dix ans, quand j'ai eu la possibilité de partir cinq ans avant mon départ à la retraite en mécénat de compétences. Pour moi, c'était une **véritable opportunité**. Ce choix représentait une chance unique de **me réinventer** et de contribuer concrètement au développement d'une association tout en mettant mes compétences au service de projets utiles. À l'époque, bien que toujours attaché aux valeurs du service public, je ressentais le **besoin de m'engager différemment**, en phase avec mes **aspirations personnelles**. Le mécénat de compétences s'est présenté comme une **occasion de renouer avec un sentiment d'utilité**.

Ma mission était centrée sur les ressources humaines : création de fiches de poste, formalisation des entretiens annuels, formations. Au fil des mois, j'ai rencontré chaque employé, compris leurs besoins et leur parcours. En parallèle, j'ai mis mes compétences en bureautique au service de l'association, formant près de 90 personnes à Excel. Au lieu d'embaucher un consultant, **l'association bénéficiait de mon expertise, et moi, j'avais le plaisir de partager ce que je savais**.

Mais ce mécénat, ce n'était pas seulement un travail technique. C'était un **bouleversement personnel**. **J'ai découvert de nouvelles réalités sociales, côtoyé des personnes en difficulté, pris du recul sur notre société**. Ce projet m'a **profondément enrichi**.

Aujourd'hui, ce mécénat s'inscrit comme un **véritable tremplin**. Il m'a permis de m'engager plus tôt dans la vie associative et d'aborder **la retraite non pas comme une fin, mais comme un nouveau départ**, riche de sens et d'humanité.

Entreprise dans le secteur de la télécommunications et services numériques - plus de 250 salariés



Paroles d'acteurs : des solutions qui font la différence

Des dispositifs triplement gagnant

Gagnant pour les entreprises



Accélération du développement des compétences

Les missions offrent une formation de terrain unique, permettant de développer des compétences clés telles que la gestion de projet, le leadership, la créativité, ainsi que des soft-skills essentiels comme l'adaptabilité, la communication, l'ouverture d'esprit...



Mobilisation et fidélisation des talents

En permettant aux salariés de contribuer à des causes qui leur tiennent à cœur, l'entreprise augmente leur motivation, leur loyauté, et réduit le turnover, renforçant ainsi une culture d'entreprise positive et dynamique.



Innovation sociale et ouverture d'esprit

Les projets associatifs apportent des perspectives et méthodes nouvelles, favorisent la créativité et l'innovation au sein de l'entreprise et offrent un souffle inspirant à l'ensemble des équipes.



Valorisation la marque employeur

L'entreprise gagne en notoriété et en crédibilité auprès de ses clients, partenaires et talents, se positionnant en employeur engagé, ce qui attire de nouveaux talents et renforce la fidélité des clients.

“

C'est important pour les salariés, ils ont véritablement le sentiment d'avoir accompli une action porteuse de sens.

L'engagement de l'entreprise et l'incarnation de véritables valeurs séduisent les futurs salariés. Le mécénat de compétences contribue à renforcer le sentiment d'appartenance à une organisation déjà investie dans des causes significatives.

”

Paroles d'acteurs : des solutions qui font la différence

Des dispositifs triplement gagnant
Gagnant pour les salariés



Épanouissement personnel et sens au travail

En s'impliquant dans une mission qui dépasse les objectifs de l'entreprise, le salarié trouve un sens profond à son travail, renforçant son sentiment d'accomplissement et sa satisfaction personnelle.



Valorisation des compétences et développement personnel

Les missions permettent au salarié de sortir de sa zone de confort et de développer des compétences nouvelles, renforçant son savoir-faire, sa confiance en lui, et son attractivité professionnelle.



Sentiment d'utilité

Les missions d'engagement, avec leur impact immédiat et concret, se démarquent de certains projets d'entreprise parfois perçus comme plus abstraits, en favorisant une fierté et une motivation durable chez les salariés.



Nouveaux réseaux et ouverture sur le monde associatif

En collaborant avec des acteurs associatifs, le salarié élargit son réseau, découvre de nouvelles perspectives et enrichit son expérience au contact de personnes issues d'horizons divers.

“

Le principal avantage réside dans l'utilité sociale, qui se révèle directe, immédiate et tangible. Je peux constater les retombées et l'importance immédiate des actions entreprises pour les bénéficiaires, ce qui, pour moi, est particulièrement gratifiant.

Cette expérience constitue un véritable enrichissement personnel, offrant à la fois une prise de recul et une meilleure compréhension de notre société.

”

Paroles d'acteurs : des solutions qui font la différence

Des dispositifs triplement gagnant
Gagnant pour les associations



Accès à des compétences et accélération des projets

L'engagement solidaire permet aux associations de bénéficier de savoir-faire pointus (en stratégie, communication, numérique, etc.) auxquelles elles n'auraient pas accès autrement, maximisant ainsi l'efficacité de leurs actions.

Grâce aux compétences apportées, les projets de l'association gagnent en qualité, en rapidité d'exécution et en portée, lui permettant d'atteindre ses objectifs plus efficacement.



Professionalisation de l'association

Les équipes internes de l'association bénéficient d'un transfert de compétences direct et continu, se professionnalisant au contact des salariés, ce qui augmente leur efficacité et leur autonomie.



Partenariats durables et élargissement du réseau

L'engagement solidaire crée des ponts entre le monde associatif et le monde de l'entreprise, ouvrant la porte à des partenariats solides et à de nouvelles sources de soutien à long terme.

“

Les mécènes ont des mécanismes et des fonctionnements d'une grande valeur pour nous, et cela se ressent pleinement : ils ont la capacité de jouer un rôle moteur.

Le mécénat offre également un regard extérieur précieux. Il permet de prendre du recul, d'adopter une vision différente et d'apporter une nouvelle perspective. Cela favorise un meilleur accompagnement des personnes grâce à une remise en question constructive, ce qui représente un véritable atout.

”

Paroles d'acteurs : des solutions qui font la différence

Des dispositifs triplement gagnant

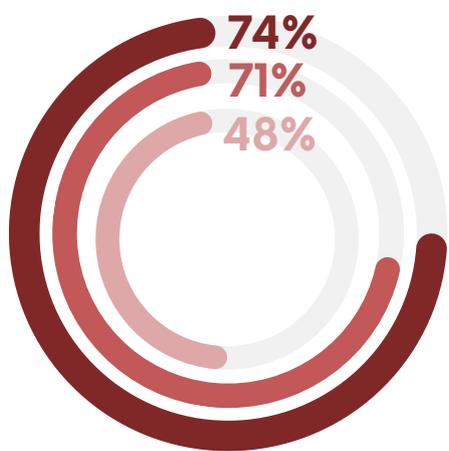
Renforcement du lien

77% des salariés considèrent que cela a renforcé leur lien avec l'entreprise.

37% des salariés considèrent que cela a été une source de remobilisation dans leur travail.

Baromètre IFOP 2020

Source de remobilisation



74% des salariés considèrent que cela leur a permis de servir une cause et de se sentir utile.

Baromètre Day One 2022

71% des salariés considèrent qu'il s'agit d'une expérience qui les a fait évoluer.

Baromètre IFOP 2020

48% des salariés considèrent que cela a permis de donner du sens à leur quotidien.

Baromètre Day One 2022

Engagement

Pour **42%** des personnes, cela a constitué une première expérience d'engagement associatif.

Baromètre IFOP 2020

Et concrètement, comment déployer l'engagement solidaire ?

Différentes modalités adaptées à chaque entreprise

L'engagement solidaire

Il désigne les initiatives par lesquelles une entreprise permet à ses salariés de contribuer, sur leur temps de travail, à des actions bénéfiques pour la société. Ces actions sont menées en partenariat avec des associations ou des organismes d'intérêt général, souvent à l'extérieur de l'entreprise. L'objectif est alors de mettre les compétences des salariés au service de causes collectives.

Il peut prendre plusieurs formes :

Mentorat



Il s'agit d'un accompagnement de jeunes par des salariés expérimentés pour les aider dans leur orientation, leur entrée dans le monde du travail, ou encore pour les préparer à une prise de poste. Le mentorat peut être structuré en séances de suivi régulières ou plus ponctuelles.

Journée de solidarité

Ce sont des journées durant lesquelles les salariés sont invités à participer, sur leur temps de travail, à des actions solidaires organisées en partenariat avec des associations. Elles permettent aux salariés de contribuer ponctuellement à des initiatives locales ou nationales de proximité et avec un impact immédiat.



Mécénat de compétences



L'entreprise permet à ses salariés d'utiliser leurs compétences au profit d'associations ou d'organismes d'intérêt général, sur leur temps de travail, pour une durée plus ou moins longue (mission, accompagnement, formations, mécénat à mi carrière, mécénat de fin de carrière...)

Et concrètement, comment déployer l'engagement solidaire ?

Zoom sur le mécénat de compétences

Le cadre juridique

Base légale

Le mécénat de compétences est encadré par la loi Aillagon de 2003 et l'article L8241-2 du Code du travail. Ce cadre permet aux entreprises de mettre temporairement à disposition leurs salariés auprès d'organismes d'intérêt général, dans un cadre formalisé et non lucratif.

Organismes éligibles

Les bénéficiaires de mécénat de compétences doivent être des associations reconnues d'intérêt général.

Types de missions

Les missions peuvent être très variées en termes de durée et de fréquence. Elles peuvent aller d'interventions ponctuelles à des engagements plus longs, jusqu'à trois ans maximum depuis la loi du 15 avril 2024. Ce cadre flexible permet d'adapter les actions aux besoins de l'organisme et aux capacités de l'entreprise.

Avantage fiscal pour les entreprises

Les entreprises peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt de 60 % du montant du don en nature (coût de revient du salarié mobilisé). Ce montant est plafonné à 0,5 % du chiffre d'affaires annuel, ou à 20 000 € pour les entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur à 4 millions d'euros.

Déclarations fiscales

Pour bénéficier de l'avantage fiscal, l'entreprise doit remplir le formulaire Cerfa dédié. Si les dons annuels dépassent 10 000 €, elle doit également déclarer à l'administration fiscale les montants et bénéficiaires concernés.



Et concrètement, comment déployer l'engagement solidaire ?

Le cadre juridique

Les documents nécessaires :



Convention de mécénat

- Signature entre l'entreprise et l'organisme bénéficiaire, cette convention formalise les engagements des deux parties.
- Elle précise la nature de la mission, la durée, les objectifs.
- Bien que facultative, elle est fortement recommandée pour structurer la relation de mécénat et éviter des malentendus.



Modèle de convention



Avenant au contrat de travail

- Signé par l'entreprise et le salarié, cet avenant est obligatoire pour la mise à disposition du salarié à titre gratuit.
- Il décrit les missions, les horaires, le lieu d'intervention et les modalités spécifiques de la mission de mécénat.



Modèle d'avenant



Reçu fiscal

- Bien que la remise d'un reçu fiscal ne soit pas obligatoire pour les dons de compétences, l'association bénéficiaire peut fournir un reçu fiscal à l'entreprise donatrice, en utilisant le modèle Cerfa n°11580.
- Ce document peut être utile pour l'entreprise, car il atteste la réalité du don en cas de contrôle fiscal. Le reçu doit indiquer le montant du don, l'identité de l'organisme bénéficiaire, ainsi que la nature et la date de la mise.



Modèle de Cerfa

Et concrètement, comment déployer l'engagement solidaire ?

Les étapes clés

Conception du dispositif



Définition de la stratégie opérationnelle



Information et suivi du dispositif



Conception du dispositif

Réflexion stratégique :

Cette phase initiale est cruciale pour aligner les valeurs de l'entreprise, des salariés, et des associations partenaires. Elle vise à clarifier les motivations profondes de l'engagement solidaire et à définir comment celui-ci s'intègre dans la stratégie de l'entreprise. Il s'agit d'identifier la "raison d'être" de l'engagement, en lien avec les enjeux RSE de l'entreprise.

Compétences à mobiliser :

L'entreprise et ses salariés doivent déterminer les compétences spécifiques qu'ils peuvent apporter. Cela inclut aussi bien des savoir-faire techniques que des compétences interpersonnelles.

Questionnaire de sensibilisation et d'engagement des salariés :

Afin de comprendre les motivations, les attentes et les préférences des salariés, un questionnaire peut être distribué. Il permet de recueillir des informations sur les aspirations des salariés, les compétences qu'ils souhaitent mettre en avant ou développer, et le type de missions et de causes qui les inspirent. Ce retour permet de concevoir un dispositif d'engagement solidaire mieux adapté aux souhaits et aux talents des salariés.



[Modèle de questionnaire](#)

Et concrètement, comment déployer l'engagement solidaire ?

Les étapes clés

Définition de la stratégie opérationnelle

Organisation interne :

La mise en place d'une organisation dédiée est essentielle pour coordonner les actions entre les parties prenantes internes (services RH, RSE, managers) et externes (associations). Cette structure permet de définir clairement les rôles et responsabilités de chacun, de préciser les processus à suivre, et de garantir des échanges fluides et efficaces pour assurer le bon déroulement des missions.



A cette étape des partenariats avec des facilitateurs pourront être mis en place. Ces derniers permettront d'assurer la coordination et la logistique entre les associations et les équipes en interne, en veillant à ce que chaque mission soit alignée avec les besoins des associations.

Choix des partenaires :

La stratégie opérationnelle repose sur le choix d'associations alignées avec la raison d'être et les valeurs de l'entreprise. Cette sélection doit également prendre en compte les préférences exprimées par les salariés dans le questionnaire de sensibilisation. Les partenariats peuvent inclure des associations avec lesquelles l'entreprise a déjà des liens, ou des nouvelles associations qui répondent à des besoins spécifiques identifiés.

Fixation des règles :

Pour chaque mission, des règles précises, des objectifs, et un calendrier doivent être établis. Cela comprend la durée des missions, les modalités de participation, et les attentes vis-à-vis des salariés. Un calendrier partagé peut également aider à anticiper et planifier les absences, garantissant que les activités opérationnelles de l'entreprise ne soient pas perturbées.

Information et suivi du dispositif

Communication interne : Une communication transparente et régulière sur l'engagement est essentielle. Il est important que tout le monde comprenne que ce dispositif est bénéfique pour l'entreprise, pour le salarié engagé et pour l'association partenaire. La communication interne peut se faire via des canaux variés (intranet, réunions d'équipe, newsletters), et inclure des témoignages de salariés ayant participé à des missions.

Suivi continu : Une fois les missions lancées, il est essentiel de suivre l'évolution des projets de manière continue. Cela implique un suivi régulier des salariés engagés et des retours de la part des associations, pour garantir que les missions répondent aux attentes des deux parties. Ce suivi peut inclure des points de contact réguliers pour faire un état d'avancement des missions, répondre aux éventuels besoins ou ajuster les objectifs si nécessaire.

Des ressources supplémentaires

Des facilitateurs pour accompagner l'entreprise

Des facilitateurs et des ressources dédiées peuvent également accompagner les entreprises dans la mise en place de leur engagement solidaire, garantissant une démarche structurée et en conformité avec les exigences légales et fiscales.



<https://admical.org>



<https://day-one.co>



<https://www.fondation-orleans.org>



Passerelles et
Compétences

<https://passerellesetcompetences.org>



pro bono lab

<https://www.probonolab.org/fr/>



<https://www.uniscite-solidarite-entreprises.fr>



<https://www.vendredi.cc>



<https://www.wenabi.com>

Des ressources supplémentaires

Des guides pour aller plus loin

Des guides pratiques sont également à disposition pour aider les entreprises à structurer et optimiser leur engagement solidaire, en leur fournissant des outils concrets et des conseils adaptés aux démarches.



SECRETARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE, SOLIDAIRE
ET RESPONSABLE

**Guide pratique du mécénat
de compétences**



**6 étapes pour mettre en place une
démarche d'engagement solidaire
en entreprise**

**Mécénat de compétences :
mode d'emploi**



pro bono lab

**Guide pratique du mécénat
de compétences**



**L'essentiel sur le mécénat
de compétences**



**Mécénat de compétences :
guide pratique**

**Guide réussir son mécénat
de compétences**



Des ressources supplémentaires

La boîte à outils

Questionnaire de sensibilisation et d'engagement des salariés

1. Quels domaines d'engagement solidaire vous intéressent le plus ? (plusieurs réponses possibles)

- Éducation
- Environnement
- Santé
- Lutte contre la pauvreté
- Inclusion sociale
- Autre :

2. Auriez-vous envie de réaliser des actions solidaires en lien avec votre entreprise ?

- Oui
- Non (si non passer à la question 6)

3. Quelles sont les principales raisons qui vous motivent à participer à une démarche d'engagement solidaire au sein de l'entreprise ?

- Contribuer à une cause qui me tient à cœur
- Sentiment de faire une différence dans la société
- Renforcer les liens avec mes collègues autour d'un projet commun
- Donner plus de sens à mon travail au quotidien
- Représenter positivement l'entreprise dans la communauté
- Autre :

4. Quels formats d'engagement solidaire préférez-vous ? (plusieurs réponses possibles)

- Actions de volontariat sur le terrain
- Ateliers ou formations de sensibilisation
- Accompagnement d'une personne/structure sur la durée
- Participation à des événements ponctuels (ex : collecte, journée solidaire)
- Autre :

5. Combien de temps seriez-vous prêt(e) à y consacrer ?

- Une fois par mois
- Une fois par trimestre
- Une fois par an
- Autre :



Des ressources supplémentaires

La boîte à outils

Questionnaire de sensibilisation et d'engagement des salariés

6. Quels freins identifiez-vous vis-à-vis de votre participation ? (plusieurs réponses possibles)

- Manque de temps
- Manque d'information sur les actions et résultats
- Manque de soutien à l'entreprise
- Inadéquation des actions avec mes valeurs
- Autre :

7. Quelles initiatives de l'entreprise faciliteraient votre engagement ?

- Communication régulière sur les opportunités
- Aménagement de temps pour le volontariat
- Mise en avant des bénéfices pour la société et pour l'entreprise
- Valorisation des actions solidaires des employés
- Autre :

8. Avez-vous envie de participer activement à la conception de démarche solidaire ?

- Oui, j'aimerais participer à sa conception
- Pas particulièrement, mais je souhaite participer aux actions qui seront proposées
- Non, et je ne souhaite pas non plus participer aux actions qui seront proposées

9. Avez-vous des idées ou des suggestions pour améliorer l'engagement solidaire de notre entreprise ?

.....



Guide réalisé par le cabinet Thomas Legrand Consultants dans le cadre du Pacte des Solidarités Centre-Val de Loire