

# Programme

*Colloque*  
*Mardi 13 septembre 2005*

---

- 13h30      ▪ **Accueil des participants**
- 14h00      ▪ **Accueil par le MEDEF. Introduction des débats par Claude Bébéar, président de IMS–Entreprendre pour la Cité et Jacques Rigaud, président d’Admical**
- 14h15      ▪ **1<sup>re</sup> table ronde : Formes et modalités des apports de compétences**  
    > *Modérateur* : **Marianne Eshet**, déléguée générale, Admical  
    > *Intervenants* :  
**Guilène Bertin-Perri**, senior manager, Deloitte  
**Myriam Bouffaut**, directeur du Partenariat, Sodexo France  
**Vincent Rattiez**, délégué général, Fondation Brasseries Kronenbourg  
**Olivier Tcherniak**, secrétaire général, Fondation France Télécom
- 15h45      ▪ **Pause**
- 16h00      ▪ **2<sup>e</sup> table ronde : Bénéfices attendus des apports de compétences et mode d’emploi**  
    > *Modérateur* : **Henri de Reboul**, délégué général, IMS-Entreprendre pour la Cité  
    > *Intervenants* :  
**Pascal Bernard**, directeur des Ressources humaines d’Eau de Paris et vice-président de l’ANDCP  
**Philippe Chabasse**, administrateur de Handicap International et consultant  
**Valérie Jobin**, fondatrice d’Algorev (structure de mécénat de compétences de la société Algoé)  
**Nathalie Sauvanet**, adjointe à la déléguée générale en charge des questions juridiques et fiscales et des formations, Admical
- 17h30      ▪ **Conclusion par Jean-François Lamour, Ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative**
- 18h00      ▪ **Apéritif**

## Jean-François LAMOUR

Ministre de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative



*« Les collaborations entre les entreprises et les associations connaissent une évolution sans précédent en France. Il ne s'agit plus uniquement de relations fondées sur des dotations financières, mais de la construction de véritables partenariats. Ceux-ci évoluent de plus en plus vers l'apport de compétences des salariés d'une entreprise dans une association.*

*Cette nouvelle forme de mécénat s'appuie sur deux axes importants :*

### ***Un partenariat durable avec l'association***

*La relation avec les parties prenantes de l'entreprise fait désormais partie intégrante de la stratégie de l'entreprise. Il ne s'agit plus d'aides ponctuelles avec le secteur associatif, mais de co-construction de projets en commun. Cette évolution traduit les nouveaux liens entre deux mondes qui souvent se sont ignorés. Je me réjouis de cette avancée que j'avais appelée de mes vœux l'année dernière lors de la présentation de ma politique associative.*

### ***Et l'implication des salariés dans la politique de mécénat de leur entreprise***

*Les salariés peuvent être partie intégrante dans la politique de mécénat et ainsi se l'approprier. Cet engouement croissant des salariés pour ces projets traduit le besoin d'actions à forte plus value sociétale. Cette participation accrue n'est pas sans impact sur la politique de ressources humaines des entreprises. Elle permet d'entreprendre ensemble, au sein d'une entreprise, toute une série d'actions permettant de lier les compétences du salarié et la politique de l'entreprise, au profit d'une cause d'intérêt général. Voilà une nouvelle forme de partenariat qu'il faut encourager.*

*Nous voilà donc entrés dans une nouvelle ère des relations des entreprises avec la société civile. Les tables rondes auxquelles vous allez assister vous apporteront tous les conseils et témoignages pour mener au mieux ces partenariats.»*

# Éléments de contexte

Les salariés recherchent de plus en plus un sens à leur vie professionnelle. D'après une étude de Cofremca-Sociovision réalisée en 2002, ils étaient 58% à penser que la mission première d'une entreprise est d'être attentive à l'effet de ses actions sur son environnement social, économique et écologique. Aujourd'hui plus encore, ils expriment des attentes concernant les valeurs éthiques et sociales de leur entreprise.

Les politiques de mécénat et les programmes citoyens, engagés par les entreprises, sont un des moyens de répondre à ces nouvelles aspirations. Elles sont de plus en plus nombreuses à donner l'opportunité à leurs salariés de s'impliquer dans des actions citoyennes. Mobiliser les salariés devient une opportunité pour stimuler une réflexion en interne sur les enjeux sociétaux de l'entreprise, dans un contexte plus large de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE). Ces pratiques apportent également des bénéfices à la Gestion des Ressources Humaines, en agissant sur la motivation et les compétences.

De la même façon, pour les associations, les projets citoyens menés avec les entreprises sont un moyen de développer et de professionnaliser leur structure.

## ➤ Les différentes formes d'implication des salariés

L'éventail des formes d'implication des salariés dans des projets citoyens est très large et varié. Le niveau d'implication dépend de différents facteurs, comme le temps disponible, le degré de participation et la nature des liens tissés avec la structure partenaire. On peut ainsi identifier 3 niveaux d'implication :

- ✓ La mise en place **d'un réseau de bénévoles**, dans lequel les salariés mettent volontairement et sur leur temps libre leur compétence et leur expérience au service des associations et des organismes humanitaires.
- ✓ L'organisation **d'un mécénat de compétences** qui est une mise à disposition de personnel par l'entreprise, au service d'une association. Il peut prendre la forme d'une prestation de service ou d'un prêt de main d'œuvre.
- ✓ **Le congé solidaire**, qui prend la forme d'une mission, dans le cadre d'un projet associatif, réalisée par le salarié sur son temps de congés et financée par l'entreprise.

En fonction de ses objectifs, l'entreprise propose à son personnel de collaborer à différents types de projets :

- ✓ Aider au bon fonctionnement d'une association
- ✓ Participer à la conception d'un projet commun
- ✓ Mener des actions de terrain

Le critère temps influe sur la nature des tâches ou le contenu des missions. On différencie ainsi les actions ponctuelles, qui sont souvent des actions très concrètes de terrain, des actions régulières, dans lesquelles les salariés volontaires sont invités à assumer une responsabilité sur la durée.

## ➤ Les bénéfices attendus

### Côté entreprises :

Les projets citoyens incarnent **des valeurs de solidarité et de partage**. Cela contribue à renforcer la fierté d'appartenance des salariés à l'entreprise, à enrichir la culture interne et à construire une identité, positive et fédératrice.

Rassembler ses salariés autour de valeurs communes favorise également **la cohésion interne et encourage l'esprit d'équipe**. Un projet citoyen est un espace neutre d'échanges, où s'effacent les niveaux hiérarchiques traditionnels et dans lequel les divergences d'intérêts s'amenuisent. C'est donc l'occasion pour les employés de collaborer différemment entre eux et ainsi de favoriser le dialogue au sein de l'entreprise.

L'implication de l'entreprise est aussi un levier pour **attirer et fidéliser les meilleurs talents**. Dans une société où de plus en plus de salariés, notamment les jeunes, considèrent que les valeurs sociales de l'entreprise sont un critère déterminant pour le choix de leur employeur, la décision de s'engager dans des projets de mécénat de solidarité nourrit l'attractivité de l'entreprise auprès de ces potentielles nouvelles recrues.

Enfin, ce type de projets permet de **valoriser et développer les compétences de chaque salarié**. En collaborant avec des partenaires associatifs, les salariés ont la possibilité de découvrir de nouvelles façons de penser, de s'ouvrir à de nouvelles activités et de stimuler leur esprit d'initiative. Ces partenariats représentent donc un outil supplémentaire de gestion des carrières.

### Côté associations :

Jusqu'à présent, les entreprises et les associations développaient des modèles d'organisation et des usages souvent différents. Mais force est de constater que les associations, connaissant un fort développement et soumises à des exigences de qualité, s'inspirent de plus en plus des méthodes de travail et des modes de gestion de l'entreprise.

Dans ce contexte, les collaborations entre salariés et représentants d'associations sont de véritables opportunités pour ces dernières. Elles leur permettent :

- **d'obtenir des gains de temps et d'argent** : les salariés qui s'impliquent dans les projets citoyens de leur entreprise travaillent bénévolement pour le compte d'une association qui dispose ainsi d'une main d'œuvre qualifiée et gratuite.
- **d'acquérir de nouvelles compétences** : les collaborateurs de l'entreprise apportent leur savoir-faire et leur expertise, qu'ils transmettent à l'association.
- d'adapter des méthodes de travail et d'organisation éprouvées par les entreprises, et donc de **professionnaliser leur structure**.

L'implication des salariés dans les partenariats entre associations et entreprises apparaît donc comme un vecteur clé de transfert de compétences et d'une meilleure compréhension des intérêts et des problématiques de chacun.

# Interventions

## ➤ Introduction des débats



### Claude Bébéar

Ancien élève de l'Ecole polytechnique, Claude Bébéar a effectué toute sa carrière dans le secteur de l'assurance, des Mutuelles Unies devenues progressivement le groupe AXA, numéro un mondial du secteur, qu'il a présidé jusqu'en 2000.

Actuellement président du conseil de surveillance du Groupe AXA, Claude Bébéar a créé et préside depuis 1986 IMS-Entreprendre pour la Cité, institut qui accompagne une centaine d'entreprises adhérentes dans la définition et la mise en place de leur démarche d'engagement sociétal.

Il a créé en 2001 l'Institut Montaigne, espace de réflexion indépendant. Dans ce cadre, il a préfacé et coordonné un recueil de contributions, *"Le courage de réformer"*, publié en mai 2002 aux Editions Odile Jacob. En 2003, il publie avec Philippe Manière « *Ils vont tuer le capitalisme* » (Editions Plon).

En novembre 2004, à la demande du Premier Ministre, Monsieur Jean-Pierre RAFFARIN, il publie un rapport comportant 24 propositions pour mieux intégrer les minorités visibles, intitulé « Les entreprises aux couleurs de la France ».

### Jacques Rigaud

Jacques Rigaud est ancien élève de l'Ecole Nationale d'Administration. Il est depuis 1985 conseiller d'Etat honoraire. Il a été directeur du cabinet de Jacques Duhamel, ministre de l'Agriculture, puis des Affaires culturelles, de 1969 à 1973. Sous-directeur général de l'UNESCO de 1975 à 1978, il a été ensuite conseiller spécial du ministre des Affaires étrangères Jean François-Poncet. Nommé en 1980 administrateur délégué de la Compagnie luxembourgeoise de Télédiffusion (CLT) et président de RTL radio en France, il a exercé ces fonctions jusqu'en juin 2000.

Il a eu, de 1981 à 1986, la responsabilité de la construction du musée d'Orsay. Maître de conférences, puis professeur à l'Institut d'études politiques de Paris de 1958 à 1985, il siège aux Conseils d'administration de la Fondation nationale des sciences politiques, de l'Alliance française, de l'INA et du Festival de Cannes.

Il préside l'association ADMICAL depuis 1979 et depuis avril 2000 le Fonds régional d'art contemporain d'Aquitaine.

Il a publié de nombreux ouvrages, dont « La culture pour vivre », « Libre culture » (1990), « Miroir des mots », « Le bénéfice de l'âge » (1993), « L'exception culturelle » (1995), « Un balcon sur le temps – roman » (1999), « Les deniers du rêve – essai sur l'avenir des politiques culturelles » (2001), et « Vivre à propos » (2005).



## ➤ **Table ronde N°1: Formes et modalités des apports de compétences**

Quelles sont les formes d'implication des salariés dans des projets citoyens ? Quatre responsables d'entreprise témoignent des différents types de collaboration mis en place au sein de leur structure.

### **Modérateur :**

#### **Marianne ESHET**

Déléguée Générale de l'Admical



De formation CELSA et IFG, elle est depuis trois ans, Déléguée générale d'Admical qui fédère les 150 principales entreprises mécènes en France dans les domaines de la culture, de la solidarité, de l'environnement et du sport.

Elle est également administratrice du CEREC (Comité Européen pour le Rapprochement de l'Economie et de la Culture), organisme regroupant 20 pays en Europe et intervient dans des colloques en France et à l'étranger.

Auparavant, Marianne Eshet a créé et dirigé le secteur Produits Dérivés du Paris Saint Germain (Groupe Canal +). En tant que Directrice de clientèle chez TBWA et DDB, elle a géré les budgets de communication et de mécénat d'entreprises et a travaillé aux Etats-Unis dans le domaine de l'édition.

Elle a également toujours été active dans le monde associatif.

#### **Myriam BOUFFAUT**

Directeur du Partenariat, Sodexho France

Myriam BOUFFAUT est diplômée d'une Maîtrise d'Histoire et d'une Maîtrise en communication.

Elle a été de 1995 à 2000, responsable de communication (segment entreprises) à Sodexho. Puis de 2001 à 2004, elle a occupé le poste de Directeur Communication Sodexho Santé.

Depuis 2005, elle est Directeur du Partenariat de Sodexho France.



### **L'accompagnement d'une association dans son fonctionnement :**

*« Dans le cadre du programme « Stop Hunger » initié aux Etats-Unis il y a cinq ans, Sodexo France soutient activement les Restos du Cœur en impliquant les salariés de l'entreprise. Afin de lutter contre la malnutrition, des salariés du groupe forment les équipes de l'association aux notions d'équilibre alimentaire. De la même manière, le Service Achat de l'entreprise accompagne des bénévoles des Restos du Cœur dans leurs achats (aide à la conception du cahier des charges). »*

### **Guilène BERTIN-PERRI**

Senior manager, Deloitte



Guilène Bertin-Perri est diplômée d'une école de commerce et est expert-comptable. Elle a deux enfants.

Entrée chez Deloitte en 1987, elle est spécialisée dans l'audit des institutions financières. Elle est aussi responsable du recrutement des collaborateurs débutants.

Membre du Comité de Liaison des Initiatives Citoyennes (CLIC) de Deloitte, elle s'implique auprès de l'association "Solidarités Nouvelles face au Chômage" et accompagne plusieurs demandeurs d'emploi dans leur recherche. Elle a contribué à créer un groupe d'accompagnateurs au sein de Deloitte qui comprend désormais une vingtaine de collaborateurs qui suivent une quinzaine de demandeurs d'emploi.

### **L'accompagnement par les salariés de personnes en difficulté :**

*« A la demande des salariés, DELOITTE a créé un Comité de Liaison des Initiatives Citoyennes (CLIC). Composé de différents représentants de Deloitte, ce Comité a pour objectif d'accompagner l'investissement citoyen des collaborateurs. Ses thèmes de prédilection sont l'éducation, la réinsertion et le développement durable. A titre d'exemple, le CLIC aide efficacement et durablement les chômeurs de l'association Solidarités Nouvelles face au Chômage (SNC) dans leur recherche d'emploi. Des salariés volontaires dispensent, sur leur temps de travail, des cours de gestion, d'informatique ou d'anglais. Le centre d'autoformation ("e-campus") accueille par ailleurs les demandeurs d'emploi le mercredi. Une vingtaine de salariés de DELOITTE, regroupant tous les corps de métiers, accompagnent des personnes en recherche d'emploi (aide à la rédaction de CV, lettres de motivation, préparations aux entretiens d'embauche, écoute...). »*

## Vincent RATTEZ

Délégué Général, Fondation Brasseries Kronenbourg

Vincent RATTEZ, 36 ans, est diplômé d'HEC. Il assure depuis 2002 la Direction de la Communication et du Développement des Organisations des Brasseries Kronenbourg, leader de la bière en France. Il anime également la Fondation Kronenbourg. De 1992 à 1994 il a piloté un programme d'animation des ONG en Asie du Sud-Est, avant de créer et développer de 1995 à 1999 "Coordination SUD", principal réseau d'associations françaises de solidarité internationale.



*« La fondation Kronenbourg a été créée en 1996 afin de traduire l'engagement social de l'entreprise vis-à-vis de la cité. Les salariés sont impliqués dans cette politique de différente manière. Ils peuvent principalement être parrains de projets et assurer ainsi l'interface dans la durée entre la Fondation et les projets soutenus. Certains deviennent ainsi très proches des projets soutenus, et leur implication se matérialise parfois par une prise de responsabilité au sein du Conseil d'Administration ou du Bureau de l'association en question. Les collaborateurs peuvent aussi demander auprès de la Fondation un « coup de pouce » de 1000 euros au profit d'une association à vocation sociale (humanitaire, aide aux handicapés, enfance...) au sein de laquelle ils sont impliqués personnellement. A travers la Fondation, les salariés peuvent également, ponctuellement, s'associer à des actions collectives d'achat de produits issus du secteur de l'insertion ou au profit de celui-ci ».*

## Olivier TCHERNIAK

Secrétaire Général, Fondation France Télécom



Docteur en Economie Paris IX  
Post Doctorate UCLA  
Conservatoire Supérieur de Musique de Paris

France Télécom :

- Directeur de la Communication (1987 – 1994)
- Président Directeur Général de filiales du groupe (1994 – 2004)
- Depuis 2004, Directeur Mécénat et Solidarités, Secrétaire Général de la Fondation Groupe

*"La Fondation France Télécom a lancé un grand programme de lutte contre l'autisme à partir de 1992. Depuis cette date, les actions menées ont permis d'initier de nombreux programmes de recherche et de soutenir des centres d'accueil pour personnes autistes. La Fondation est également à l'origine des "Journées de l'autisme" et du site Internet [www.autisme.fr](http://www.autisme.fr). Enfin, une association a été créée par France Télécom : l'Association des Volontaires pour les Autistes (AVA). Cette association regroupe plus de 150 bénévoles salariés qui se mettent à la disposition de familles ayant un enfant autiste. Actuellement de nouveaux projets d'implication*

*des salariés se mettent en place. Tous ces projets permettent de faire coïncider les engagements privés des salariés dans le domaine de la solidarité avec la politique de mécénat de l'entreprise."*

## ➤ **Table ronde N°2: Bénéfices attendus pour l'entreprise et les associations et mode d'emploi**

Quelles sont les modalités opératoires des partenariats de compétences ? Dans quelle mesure ces démarches peuvent-elles constituer un atout en terme de gestion des ressources humaines et s'inscrire plus globalement dans une politique de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

### **Modérateur :**

#### **Henri de REBOUL**

Délégué Général de IMS-Entreprendre pour la Cité



Henri de Reboul est Délégué général de l'IMS depuis avril 2002. De formation HEC, il a poursuivi ses études par un DEA en Sociologie des organisations à Sciences-Po Paris.

Son orientation professionnelle se situe au croisement du monde de l'entreprise et de celui des ONG. Côté entreprise, il a notamment exercé les fonctions de consultant senior à Cofremca-Sociovision. Côté ONG, son engagement l'a conduit à créer et diriger le bureau d'Enda Tiers Monde pour l'Europe, puis Enda Vietnam. Il est également co-auteur du guide du Mécénat de Solidarité publié chez Dunod, en 1994.

#### **Nathalie SAUVANET**

Adjointe à la déléguée générale – ADMICAL

Nathalie SAUVANET est Responsable des questions européennes et internationales, juridiques et fiscales, et des formations d'Admical. Elle était précédemment Coordinatrice du réseau européen CEREC.

Elle collabore et intervient régulièrement dans des séminaires, universités et conférences en France et à l'étranger. Elle est l'auteur de différents articles et études sur le mécénat d'entreprise en France et en Europe.

Elle est diplômée de la London Business School, de la Paris Graduate School of Management (Commerce international et marketing), et du Mastère Spécialisé Européen en Gestion des entreprises culturelles (Dijon, Bucarest, Florence).



## **Le contexte juridique et fiscal du mécénat de compétences :**

*« Le mécénat de compétences est une forme particulière de mécénat qui repose sur le transfert de compétences de l'entreprise vers la structure soutenue, par le biais de salariés volontaires et intervenant sur le temps de travail, au moins partiellement. Ses modalités opératoires ont depuis peu été formalisées par les textes de loi relevant de la juridiction propre au mécénat. Mais son application est bien plus large, car elle relève du droit du travail. »*

## **Valérie JOBIN**

Fondatrice d'Algorev



Valérie Jobin est consultante en management de projet chez Algoé depuis 1998. Ingénieur généraliste ECL et titulaire d'un Master of Science de l'université de Cornell aux Etats-Unis, le montage et le pilotage de projets ont marqué son parcours professionnel de la Générale des Eaux à Algoé. Avec une collègue consultante, elle lance l'idée d'Algorev fin 2000 : après un an de maturation, la structure de mécénat de compétence d'Algoé voit le jour début 2002. Jusqu'en juillet 2005, Valérie a ainsi assuré la fonction de Présidente de l'association Algorev.

## **La mise en place et la gestion du mécénat de compétences par l'entreprise :**

*« Algorev est une association née en 2001 à l'initiative de deux salariées d'Algoé, société de conseil en management. Elle réalise gratuitement des prestations d'études, de conseil et de formation pour des organismes à but non lucratif, oeuvrant dans des domaines de la solidarité ou de l'humanitaire. Cette structure offre un cadre organisé et formalisé pour la pratique du mécénat de compétences. Algorev a noué une dizaine de partenariats durables avec des associations de tout horizon, dont Handicap International. »*

## **Philippe CHABASSE**

Consultant– Administrateur de Handicap International

Philippe CHABASSE, médecin, a été pendant 20 ans co-directeur de l'association Handicap International. A ce titre il a été Administrateur du collectif des ONG françaises Coordination SUD, représentant des ONG françaises auprès de la Commission Européenne et co-fondateur du réseau de la Campagne Internationale pour Interdire les Mines (ICBL, Prix Nobel de la Paix 1997).

Il a été membre de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme, de la Commission Coopération Développement et Auditeur de l'Institut des Hautes Études de la Défense Nationale.

Il a créé en 2004, un cabinet Conseil travaillant sur la structuration des relations entre entreprises et ONG.



## **La mise en place et la gestion du mécénat de compétences, le point de vue du bénéficiaire :**

*« Handicap International a mis en place plusieurs véritables partenariats avec des entreprises. Un important travail préparatoire a été nécessaire au sein même de l'association pour identifier ses besoins et définir les modalités de partenariat les mieux adaptées.*

*En 2003, Handicap International a bénéficié de prestations des consultants d'Algorev afin d'améliorer l'organisation et le fonctionnement de l'ONG. Ce partenariat a fait l'objet d'un important travail d'analyse et de capitalisation. »*

### **Pascal BERNARD**

Directeur des Ressources humaines d'Eau de Paris,  
et vice-président de l'ANDCP



Après des études d'histoire, d'économie (DEA) et de sciences politiques, Pascal BERNARD intègre le cabinet du Préfet de Paris comme Chargé du Contrôle des Investissements, puis la Mairie de Paris où il occupe successivement plusieurs postes de responsable RH, notamment celui de la Direction des Services Industriels et Commerciaux.

Il est aujourd'hui DRH de la société EAU DE PARIS, société d'économie mixte qui assure l'approvisionnement en eau de la capitale

Pascal BERNARD est également vice-président national de l'Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnel (ANDCP), où il est chargé des questions de prévention des discriminations, d'égalité professionnelle et de diversité.

*« Le mécénat de compétences : un atout certain pour l'entreprise et le salarié ! Cependant, cette relation gagnant-gagnant ne peut s'épanouir qu'à l'expresse condition d'intégrer pleinement la démarche dans les process RH : évolution professionnelle, formation, mobilité, déroulement de carrière, conditions de départ et de retour... A cet égard, l'entreprise EAU DE PARIS présentera son dispositif concret. »*

## Admical carrefour du mécénat d'entreprise

A l'origine du mécénat d'entreprise en France, Admical accompagne depuis 25 ans les entreprises dans leur politique de mécénat sur l'ensemble du territoire national et à l'international.

Organisme de référence, Admical a pour vocation de favoriser le développement du mécénat sous toutes ses formes et dans tous les domaines.

Quel que soit la taille ou le secteur de l'entreprise, le mécénat est à la portée de tous. La diversité de ses domaines (culturel, social, environnemental ou sportif..) permet à chaque entreprise de s'engager dans une action de mécénat correspondant à son identité, à son désir d'implication et à ses objectifs stratégiques.

Si le mécénat valorise l'image de l'entreprise auprès de tous les publics et constitue un outil de communication original, il est aussi le vecteur privilégié d'un nouveau dialogue entre la société civile et le monde de l'entreprise, où la question des responsabilités sociales et environnementales devient centrale.

Dans ce contexte d'échange, la mobilisation des salariés de l'entreprise autour d'un projet commun prend une place de plus en plus importante et donne au mécénat l'occasion de confirmer son rôle d'outil fédérateur.

### Une mobilisation active en faveur du mécénat de compétences

Admical s'est engagée très tôt dans l'étude et dans la promotion du mécénat de compétences. Elle a publié en 2003 en partenariat avec la DIES (Délégation Interministérielle à l'Innovation et à l'Economie Sociale) « **Le mécénat de compétences, une forme innovante de partenariat entre salariés, entreprises et associations** ». Cet ouvrage au travers d'exemples concrets et d'outils a pour objectif de participer à la diffusion de cette technique originale de mécénat auprès de tous les acteurs désireux de s'engager dans cette pratique.



C'est également grâce aux propositions d'Admical que le mécénat de compétences est défini et par la même reconnu comme un don en nature par la loi du 1<sup>er</sup> août 2003, au travers de l'instruction qui régit son application, en date du 13 juillet 2004.

Vous pouvez retrouver toutes les informations relatives à l'application du mécénat de compétences dans le « **guide juridique et fiscal du mécénat et des fondations** » (2005, réalisé par Maître Olivier Binder, avocat au Barreau de Paris, associé du Cabinet CEJEF-ALEXEN.)



Contact : ADMICAL  
Marianne Eshet  
Déléguée générale Admical  
16 rue Girardon, 75018  
Tél : 01 42 55 20 01



## Un réseau de plus de 120 entreprises engagées

### Une dynamique de réseau en faveur de l'engagement sociétal des entreprises

Créé en 1986, IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de plus de 125 entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociétale. Cette association a pour mission d'aider les entreprises à développer des initiatives créatrices de valeur pour les territoires où elles sont implantées et génératrices d'une plus grande équité sociale.

Au quotidien, l'IMS favorise les échanges inter-entreprises et accompagne ses adhérents dans la définition et la mise en œuvre de leurs démarches de mécénat et d'engagement citoyen, d'insertion des publics en difficulté, de gestion de la diversité, et de soutien au développement socio-économique local, notamment dans les quartiers sensibles. Plus largement, l'IMS invite les entreprises à ouvrir de nouvelles voies de collaboration avec les autres acteurs de la Cité.

### Construire, adapter, optimiser sa politique d'Engagement Citoyen

Au cœur des activités de IMS-Entreprendre pour la Cité depuis sa création, son pôle Engagement Citoyen propose aux entreprises de les accompagner à chaque étape de leurs projets citoyens, de la définition de leur stratégie, à la mise en œuvre des actions. Précurseur, en France, du mouvement de mobilisation des salariés, l'IMS accompagne depuis plus de 15 ans ses entreprises adhérentes sur cet axe majeur de leur engagement citoyen.

Situé à l'interface du monde associatif et de celui des entreprises, l'IMS aide également les entreprises à sélectionner les partenaires associatifs les mieux adaptés à leurs projets.

Le pôle Engagement Citoyen anime une vie de réseau active (rencontres inter-entreprises, groupes de travail, débats...) pour favoriser l'échange d'expériences et de bonnes pratiques, et accompagner cette dynamique dans les entreprises françaises.

Accor • Adecco France • Adia • Aéroport Lyon Saint Exupéry • AGF • Agipi • Air France • Alcan • Allonet • Areva • Atos Odyssee • AXA • Axialim - Crédit Immobilier de France • Banque Rhône-Alpes • Barclays • Bayer Cropscience • BNP Paribas • Bolloré • Booz-Allen & Hamilton • BPI • Cadbury France • Canibal • Capgemini • Cari • Carrefour • Casino • CCF • CIC - Lyonnaise de Banques • Cisco Systems • Citigroup • Coca-Cola France • Compass Group • Cora • CPE Lyon • CPS Technologies • Crédit Coopératif • Crédit Mutuel Sud-Est • CSP Rhône-Alpes Languedoc • Dalkia Languedoc Roussillon • Danone • DDB • Deloitte France • Dexia Banque Privée • DGM Conseil • Disneyland Resort Paris • DreamteamSystem • Eau de Paris • Ecole Centrale de Lyon • EICD 3A • EDF • Editions Dunod • EM Lyon • Ernst & Young • ESDES • Essilor • Fédération Continentale • Fédération Française du Bâtiment • Ferraz Shawmut • FMC Automobiles SAS • Fondation Brasseries Kronenbourg • Fondation Dexia Crédit Local • Fondation Entreprise Réussite Scolaire • Fondation Groupama • Fondation Jean-Luc Lagardère • Française des Jeux • France Secours International • France Télécom • France Télévisions • Gaz de France • Gemplus • Générale des Eaux-SLA • GlaxoSmithKline • Gônes & Sports • Groupe Apicil • Groupe Caisse des Dépôts • Groupe Dassault • Groupe SEB • IBM • IDI • Meubles IKEA France • INSA Lyon • Institut Lilly • Janssen-Cilag • Kneip Communications • La Mondiale • La Poste • Lafarge • Lever Fabergé • Linklaters • L'Oréal • Manpower • Mazars • McDonald's • Merial SAS France • MgA • Michelin • Microsoft • Nestlé • Nicominvest • Novartis • Orange • Philip Morris France SA • Pierre & Vacances • PPR • Procter & Gamble France • PSA Peugeot Citroën • RATP • Redevco • Rhodia • Sanofi-Aventis • Schneider Electric • SFR • Siparex Croissance • SNCF • Société BIC • Société Générale • Société Lyonnaise de Transports en Commun • Sodexho Alliance • Suez • Tagaro ! • The Walt Disney Company Europe • Tiscali France • TNT Express France • Unilever • VediorBis • Vinci • Vivendi Universal

Contacts: Henri de REBOUL  
Délégué Général  
84, rue d'Amsterdam, 75009 Paris  
Tél : 01.43.87.52.52.  
E-mail : dereboul@imsentreprendre.com

Isabelle DOUARD  
Responsable Pôle Engagement Citoyen  
84, rue d'Amsterdam, 75009 Paris  
Tél : 01.43.87.87.59  
E-mail : douard@imsentreprendre.com