



# 6 étapes

pour mettre en place une  
démarche d'engagement  
solidaire en entreprise





## Un mot de notre fondatrice

Il existe souvent un fossé entre ce que nous voudrions faire et ce que nous faisons réellement. A priori, l'idée de faire le bien autour de soi séduit la plupart d'entre nous. Mais le temps ne cesse de nous rattraper et la réalité ne fait qu'une bouchée de nos bonnes intentions. Ces femmes et ces hommes désireux de passer à l'action sont vos ami-es, votre famille, mais aussi vos collègues. À vrai dire, 90 % d'entre eux sont prêt-es à s'engager dans des actions solidaires concrètes à travers leur entreprise. Mais voilà, vous courez vous aussi après le temps et ne sauriez même pas par où commencer pour débroussailler ce vaste sujet qu'est l'engagement solidaire en entreprise.

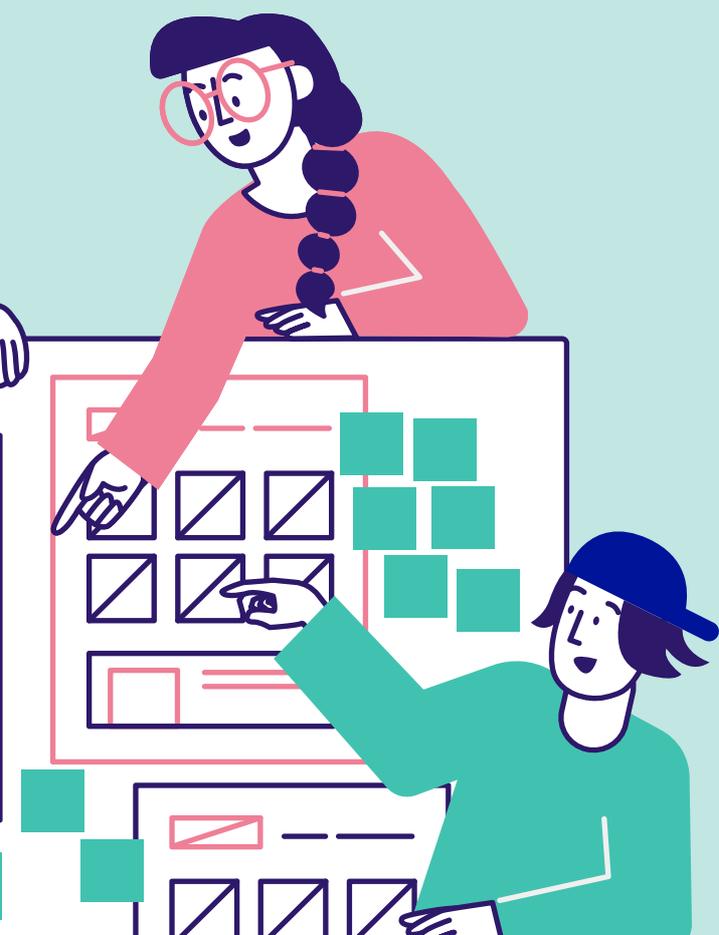
Et si on vous disait que vous pourriez, d'ici une dizaine de minutes, avoir les idées beaucoup plus claires et surtout savoir quelle première petite action mener pour entamer votre démarche... N'auriez-vous pas envie de tenter l'aventure ? Notre mission à nous étant de rendre l'engagement solidaire accessible en entreprise, nous avons rédigé pour vous ce guide en six étapes.

Grâce à lui, mais surtout grâce à vous, vos équipes participeront à la construction d'une société plus durable.

*Elise Thibault-Gondré*

# Sommaire

- 1 Comprendre l'engagement solidaire des collaborateurs
- 2 Évaluer et poser les fondations de la démarche
- 3 Défendre le projet auprès de sa direction
- 4 Mettre en place le programme d'engagement solidaire
- 5 Mobiliser les collaborateur·rices
- 6 Suivre et évaluer l'impact





## Étape 1

### **Comprendre l'engagement solidaire des collaborateurs**

#### **Qu'est-ce que l'engagement solidaire ?**

De manière générale, la notion d'engagement solidaire désigne l'ensemble des actions réalisées par un individu pour un organisme d'intérêt général, comme une association ou une fondation.

Appliquée au monde de l'entreprise, elle qualifie les actions engagées par les décisionnaires et les collaborateur·rices pour se mobiliser autour des défis sociaux et environnementaux de leur époque. Autrement dit, c'est la manière dont une entreprise et ses salarié·es rendent service à la société !



## Les formes les plus courantes d'engagement solidaire en entreprise sont les suivantes :



### Le mécénat de compétences\*

L'entreprise met les compétences de ses équipes au service d'une cause d'intérêt général. La mission est réalisée sur **le temps de travail** de l'employé et sans perte de salaire pour celui-ci.



### Le mécénat en nature\*

Changez-vous de locaux ou de matériel informatique ? Faites-en un don à une association !



### Le don sur salaire

Aussi appelé l'arrondi sur salaire, il permet de faire automatiquement un micro-don en arrondissant le salaire à l'euro inférieur. E.g. : 40 centimes seront reversés dans le cas d'un salaire de 2 100,40 €.



### Le mécénat financier\*

L'entreprise verse une somme d'argent à un organisme d'intérêt général. Il s'agit encore de la principale forme de don, ce qui est malheureusement en décalage avec les envies actuelles des salariés.



### Le congé solidaire

L'entreprise accorde aux salariés des congés supplémentaires pour soutenir des organismes d'intérêt général. Elle peut également défrayer le déplacement et le coût de réalisation de la mission.



### Le team building solidaire

Les activités traditionnellement proposées sont remplacées par un événement au sein d'une association à impact social et/ou environnemental. Cela peut s'apparenter par exemple à une Clean Walk ou à une initiation à l'apiculture pour préserver les abeilles.



### La collecte solidaire

L'entreprise organise une collecte selon les besoins d'une association (vêtements, nourriture, jouets...).

\*Dispositif soutenu par l'administration française offrant droit à une déduction fiscale à hauteur de 60% du montant du don.



L'engagement solidaire se distingue de l'engagement collaborateur. Alors que le premier terme porte sur les actions dans le monde associatif, l'engagement collaborateur parle du niveau d'implication d'un salarié au sein de son entreprise. Les deux concepts ont cependant un fort lien, puisque l'engagement solidaire agit positivement sur l'engagement collaborateur !

## Quels sont ses avantages pour l'entreprise et les collaborateur·rices ?

L'engagement solidaire en entreprise est un cercle vertueux : chacun·e en ressort gagnant·e.

### Les collaborateur·rices (re)donnent du sens à leurs compétences.

Alors que **74 % d'entre eux souhaitent servir une cause** qui leur tient à cœur et se sentir utile, **53 % ont peu de temps à offrir** et **31 % ne savent pas comment s'engager**.\* Rendre accessible l'engagement solidaire en entreprise répond à un vrai désir d'engagement tout en enlevant les principaux freins.

L'engagement solidaire permet à chacun·e de valoriser ses compétences, diversifier ses expériences et se sentir utile en agissant pour un monde meilleur. Et quand **9 jeunes sur 10 cherchent un travail qui sert l'intérêt général\*\***, l'urgence pour l'entreprise d'agir est claire !

\*Étude de Day One, 2022. L'engagement solidaire en entreprise : attentes salariés vs. réalité en entreprise.

\*\*Baromètre CGE-BCG-IPSOS, 2018. Talents ce qu'ils attendent de leur emploi.



### L'entreprise concrétise ses engagements et soude ses équipes.

L'engagement solidaire est un puissant moyen de concrétiser les engagements sociaux, sociétaux et environnementaux de l'entreprise. Plus que de jolis mots sur une présentation, les piliers RSE de l'entreprise prennent vie dans les actions de chaque collaborateur. La RSE devient ainsi une démarche collective, partagée par chacun dans l'entreprise. Un atout incontestable pour sa culture et sa marque employeur !

En plus, les actions solidaires réunissent les collaborateurs autour de causes auxquelles ils sont sensibles. Cela crée des liens particulièrement forts, ce qui permet de fidéliser les employés, attirer de jeunes talents, et créer de la cohésion dans les équipes.



## Étape 2

### Évaluer et poser les fondations de la démarche

#### Quelle forme donner à votre démarche d'engagement solidaire en entreprise ?

Pour répondre à cette grande question, une seule solution : mener l'enquête ! Voici une liste de points sur lesquels vous interroger et questionner vos collègues, puisque cette démarche ne doit jamais se faire en solitaire.



## Diagnostic interne de l'entreprise

### Quels sont les grands enjeux RH et marque employeur ?

Existe-t-il une problématique liée au désengagement ? Faites-vous face à un marché du travail tendu, qui nécessite d'innover afin de se démarquer et d'attirer les talents ? L'équipe RH pourra vous aiguiller sur ces points.

### Vos employés ont-ils envie de s'engager auprès d'associations ?

**Spoiler :** il y a de fortes chances pour que la réponse soit OUI. Mais pour en être sûr, la meilleure chose à faire est de leur poser la question. Si le mécénat de compétences vous intéresse, notre **sondage** permet d'interroger vos collègues à ce sujet avant de vous lancer.

### Quelles sont les piliers RSE de l'entreprise ?

Il s'agit d'identifier les thématiques phares de votre entreprise. Les causes à défendre vont découler de celles-ci. Pour vous inspirer, sachez que chaque pilier RSE se compose de thématiques plus précises. Dans le pilier « Droits humains » se trouve par exemple l'égalité des sexes.

### Où en êtes-vous dans votre démarche RSE ?

En plus d'identifier les thématiques phares de votre entreprise, posez-vous ces questions : Où en êtes-vous dans la concrétisation de ces enjeux ? Une communication interne est-elle déjà en place ? Le territoire est-il pris en compte ? À quel point les salarié-es sont-ils impliqués ?

### Quelle organisation mettre en place ?

Il est important d'envisager la future organisation de votre démarche. Avez-vous des collaborateurs particulièrement enthousiastes qui aimeraient devenir ambassadeurs ? La démarche est-elle portée par les RH, la RSE et/ou la communication ? Quel rôle jouera la direction ?





## Modalités de mise en œuvre du mécénat



### Quelles catégories d'actions répondent au mieux à votre entreprise et ses salariés ?

Dons financiers, dons en nature, bénévolat ou mécénat de compétences ? Vous devriez avoir les idées plus claires grâce à l'investigation en cours. Sachez qu'il est tout à fait possible (et souvent souhaitable) de combiner plusieurs types d'actions !



### Faut-il privilégier des actions courtes ou des missions plus longues ?

Une action solidaire peut se dérouler sur quelques heures ou bien s'étendre sur plusieurs mois ! Le premier cas se prête parfaitement au mécénat de compétences ponctuel ou au team building, tandis que le second est idéal pour animer les fins de carrière ou encore pour mobiliser vos creux d'activité (e.g. consultants en inter-contrat).



### Combien de jours donner à ses salariés ?

La majorité des entreprises accorde entre 2 et 5 jours par an à leurs collaborateurs sur leur temps de travail. Nous préconisons un minimum de 3 à 4 jours pour pouvoir leur proposer des missions à fort impact. Sachant qu'engager *tous les employés* est peu réaliste, il vaut mieux que celles et ceux qui plébiscitent la démarche puissent s'engager pleinement dans des missions à grande valeur ajoutée pour les associations.



### Quelles sont les modalités administratives liées ?

La forme légale du mécénat de compétences la plus utilisée est le prêt de main d'œuvre à titre gratuit. Celui-ci implique la signature d'une convention de mécénat entre l'entreprise et l'association, ainsi qu'un avenant au contrat de travail du salarié. Le Cerfa de don aux associations sert quant à lui à déclarer son don afin de disposer du reçu donnant droit à une réduction d'impôt.



## Les partenariats permettant de concrétiser la démarche

Une fois que vous y voyez plus clair sur les besoins des collaborateurs et les modalités de mise en œuvre, place à la recherche des partenaires dans le monde associatif. Plusieurs formes de partenariat sont envisageables. La bonne nouvelle ? Pas besoin de choisir. Elles sont **compatibles et facilement cumulables** pour maximiser votre impact !



### Constituer son réseau de partenaires associatifs

Dans le cadre d'un partenariat associatif, une entreprise et un ou plusieurs organismes à but non lucratif décident de mutualiser des ressources, des compétences et des connaissances pour concrétiser des projets d'intérêt commun. Le partenariat entreprise-association peut prendre différentes formes, telles qu'un rapprochement avec une ou plusieurs associations, ou encore le soutien de celles-ci via une fondation d'entreprise. Il se traduit généralement par des dons en numéraire, en nature et/ou en compétence.

Le partenariat associatif tisse des liens forts entre l'entreprise et l'association. Néanmoins, plusieurs limites peuvent être constatées :

- Des opportunités d'engagement restreintes, ne permettant pas à un grand nombre de participer et ne représentant pas la pluralité des compétences des employé·es ;
- Une charge administrative conséquente nécessitant une équipe dédiée pour la contractualisation, la suivi, l'élaboration des missions et l'animation du partenariat.





## Faire appel à une plateforme d'engagement

Une plateforme d'engagement solidaire offre un catalogue d'actions solidaires à réaliser auprès d'associations locales. Elle a l'avantage d'intégrer un large éventail de causes à soutenir et de proposer un grand choix de formats : mécénat de compétences, don de temps, team building solidaire...

La plupart des plateformes permettent une personnalisation de l'interface selon les piliers RSE de l'entreprise, et certaines offrent la possibilité d'intégrer au catalogue ses partenaires associatifs privilégiés.

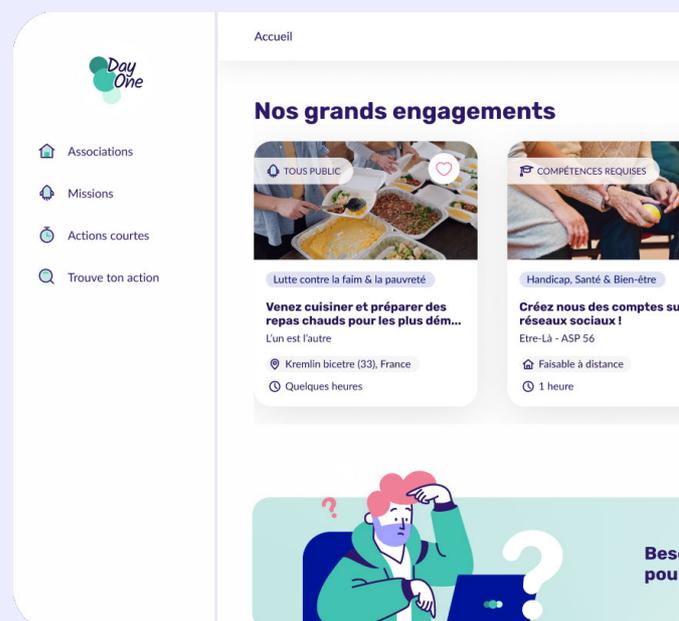


La plateforme d'engagement permet ainsi de contourner les difficultés liées à la constitution de son propre réseau de partenaires, surtout quand on travaille avec peu de ressources ! Elle offre notamment :

- Un accès à des missions variées couvrant différentes causes et localisations ;
- Une gestion simplifiée grâce à une coordination avec les associations et une identification des envies des collaborateur·rices directement via la plateforme ;
- Un pilotage centralisé avec documents juridiques et reportings avec indicateurs d'engagement à portée de main.

## Zoom sur une plateforme d'engagement : Day One

- ✓ Réseau solidaire composé de plus de 800 associations et presque 2 000 missions disponibles à date ;
- ✓ Personnalisation de l'interface et des causes, possibilité d'ajouter ses partenaires ;
- ✓ Test de personnalité pour les collaborateurs qui ne savent pas vers quelles missions se tourner ;
- ✓ Documents administratifs générés automatiquement sur la plateforme ;
- ✓ Suivi des indicateurs RSE et RH clés en temps réel, ainsi qu'un rapport d'impact.





## Étape 3

### Défendre le projet auprès de sa direction

#### Structurer votre projet

Nous vous conseillons de présenter à votre direction un projet déjà bien construit. Expliquez en quoi les actions que vous voulez proposer sont alignées avec la stratégie de l'entreprise. Parlez des moyens nécessaires à la mise en œuvre du projet, du coût associé et insistez sur les résultats attendus. Il faut être concret pour convaincre !



## Porter la voix des salariés

Pour démontrer l'intérêt d'une telle démarche, rien de mieux que de mettre en avant l'engouement des collaborateurs. En utilisant les résultats du sondage et en invitant quelques ambassadeurs à partager leur désir de s'engager, votre présentation gagnera en impact, mettant ainsi en lumière toute la sincérité qui se cache derrière cette démarche.

En plus du pourcentage des salariés intéressés, mettez en avant les raisons pour lesquelles vos collègues souhaitent s'engager et ce que cette démarche apporterait à leur quotidien.

## Valoriser les bénéfices pour les collaborateur·rices et l'entreprise

Grâce à ces témoignages et chiffres illustrant la volonté d'agir des salariés, il sera alors facile de présenter les bénéfices tant pour les collaborateurs que pour l'entreprise. En voici quelques-uns à souligner :

### Côté collaborateur·rices

- ✓ Amélioration du bien-être, notamment parce que les actions solidaires sont un moyen de répondre à leur quête de sens ;
- ✓ Renforcement du sentiment d'appartenance à l'entreprise, alignement avec les valeurs de celle-ci ;
- ✓ Développement de compétences professionnelles et humaines.



### Côté entreprise

- ✓ Augmentation de l'attractivité et de la rétention des talents ;
- ✓ Renforcement de la marque employeur, façonnée autour de valeurs plébiscitées ;
- ✓ Concrétisation d'une démarche RTE (Responsabilité Territoriale des Entreprises) ;
- ✓ Indicateurs RSE concrets pour des certifications, rapports extra-financiers, financements, appels d'offres, etc.





## Mesurer la réussite du projet avec des indicateurs clés

Lorsque les mots ne suffisent pas, il faut savoir faire parler les chiffres.

La mesure d'impact au travers d'indicateurs concrets est primordiale pour démontrer l'efficacité de la démarche, que ce soit en amont ou lors de la mise en place de celle-ci, tant pour des appels d'offres que pour ses certifications RSE ou des financements aux taux d'intérêt plus faibles.

Pour vous donner une idée des indicateurs clés à mettre en avant, nous partageons un exemple de **rapport d'impact**. Ce dernier atteste aussi bien des effets positifs pour la société que des bienfaits pour les collaborateurs (compétences développées, amélioration de la QVT...) et pour l'entreprise.

N'oubliez pas de vous projeter à horizon 3 à 5 ans pour montrer l'ampleur et l'évolution de la démarche.



Simulateur de défiscalisation

## Démontrer le ROI de votre projet

Le ROI (*Return On Investment*) est un indicateur comptable qui ne ment jamais. C'est une façon de mesurer si un investissement en temps/argent a été rentable ou non. Pour le calculer, il y a de nombreux paramètres à prendre en considération.

Tout d'abord, un des éléments à ne surtout pas oublier dans ce calcul – puisque très avantageux – est la déduction fiscale dont bénéficient les entreprises donatrices. Cette réduction correspond à 60 % du salaire chargé du collaborateur mis à disposition. Un **simulateur de déduction fiscale** est disponible pour vous épauler !



Bien qu'intéressant d'un point de vue financier, l'avantage fiscal est pour la plupart des entreprises engagées considéré comme la cerise sur le gâteau. En effet, de nombreux autres facteurs contribuent au ROI positif d'une démarche solidaire.

## LES COMPOSANTS DU ROI



- ✓ *Attractivité des jeunes*
- ✓ *Réduction du turnover*
- ✓ *Amélioration du bien-être*
- ✓ *Gain de productivité*
- ✓ *Transformation de l'image*
- ✓ *Coût opérationnel*
- ✓ *Avantage fiscal*



Autrement dit, le retour sur investissement s'envisage aussi à travers l'amélioration du bien-être et de l'engagement des collaborateur·rices, qui entraîne une diminution des coûts RH, une meilleure productivité des salarié·es et par conséquent une amélioration de la performance globale de l'entreprise. Concrètement, cela se matérialise par exemple par une diminution des arrêts maladie ou des burn-out ou encore par une réduction du turnover.

Peut également entrer en compte dans votre ROI le temps gagné si vous optez pour la mise en place d'une démarche d'engagement solidaire en étant chaperonné par une plateforme comme Day One. Dans le cas contraire, il vous faudra mobiliser une équipe en interne. Cette dernière sera chargée de

sourcer les associations, d'effectuer les démarches administratives, d'assurer l'accompagnement des collaborateur·rices et d'assurer la mesure le suivi des KPIs.

Si vous optez pour la plateforme d'engagement, nous vous recommandons d'être accompagné de votre partenaire pour défendre le projet, car il est le mieux placé pour faire des retours d'expérience et pour dévoiler les chiffres et statistiques qui sauront déverrouiller les budgets.

### *Le saviez-vous ?*



*Une démarche d'engagement solidaire engendre généralement un ROI positif dès la première année.*

## Étape 4

### Mettre en place le programme d'engagement solidaire

Votre démarche validée par la direction, l'enthousiasme commence à être palpable. Il est grand temps de faire de cette initiative un immense succès !

L'objectif de cette étape est de structurer et de promouvoir la démarche en interne, afin d'obtenir le succès escompté au lancement du programme et de le faire perdurer dans le temps.



## Créer une équipe d'ambassadeurs

Il n'y a pas de projet à succès sans la constitution d'une équipe de choc !

Plus on est d'ambassadeurs, plus on a d'impact. Dans l'idéal, cette équipe comprendra une personne des RH, une autre du pôle RSE, une du service communication, une de la direction et enfin une ou plusieurs des métiers opérationnels.

Différents niveaux d'implication existent. L'ambassadeur témoin va avant tout faire la promotion de l'initiative, en partageant son expérience et en soutenant ses collègues dans leurs engagements. L'ambassadeur animateur joue un rôle essentiel dans le lancement et l'animation de la démarche. Il présidera les réunions d'information, poussera des missions, et sera force de proposition pour initier de nouveaux partenariats avec des associations.

Vous n'imaginez pas le nombre de personnes de bonne volonté en interne qui adorerait vous épauler dans cette démarche. Demandez-leur !



## Identifier le bon moment pour lancer la démarche

Ici, nous avons envie de vous proposer trois options. La première saisit l'occasion d'un grand rassemblement interne pour communiquer, comme un kick-off annuel, un *offsite* ou une **prise de parole du CEO**. La deuxième consiste à miser sur un temps fort du **calendrier RSE** de l'année, comme la semaine du développement durable, la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes ou encore le *Giving Tuesday*. La dernière option, au contraire, profite d'une baisse d'activité dans l'entreprise pour insuffler une nouvelle énergie.





## Rallier vos managers et lancer la communication

Votre démarche d'engagement solidaire est prête à voir le jour, il est temps de le crier haut et fort ! Commencez par former vos ambassadeurs (ou managers) pour qu'ils soient à même de répondre aux futures questions des employé-es.

Ce pré-lancement réalisé, c'est le moment de s'assurer que toute l'entreprise est au courant. Programmez un webinaire de lancement en parallèle d'autres types de communications pour maximiser la sensibilisation au sein de l'entreprise : e-mailings, affiches dans des espaces communs, posts sur vos plateformes internes...

Appuyez-vous sur vos ambassadeurs et managers pour décentraliser les efforts. Un court support suffit pour qu'ils valorisent l'initiative en réunion d'équipe : comment l'engagement solidaire renforce l'esprit d'équipe, favorise le sentiment d'accomplissement et a un impact positif dans la société...

Il est vrai que cette étape nécessite un certain travail. Mais n'oubliez pas que vos partenaires sont là pour vous aider ! Chez Day One, par exemple, nous mettons à disposition des kits de communication clés en main pour vous lancer.





## Étape 5

### Mobiliser les collaborateur·rices

#### Sonner le coup d'envoi de la démarche

Le lancement, c'est LE moment pour marquer les esprits : soignez-le ! Faites monter le suspense avec un *teasing* et annoncez le début des festivités par un rendez-vous à ne pas manquer : un webinaire, un petit-déjeuner ou même une soirée pour présenter les actions solidaires auxquelles vont pouvoir participer les collaborateur·rices.

En plus, vos partenaires associatifs et votre plateforme d'engagement peuvent vous aider à fournir les arguments et les sourires qui motiveront vos troupes.



## Maintenir la motivation tout au long de l'année

Nous connaissons toutes et tous des moments au travail où nous avons l'impression que nous pourrions déplacer des montagnes, et d'autres où nous avons besoin d'un coup de pouce pour sortir de notre routine. Cet état d'esprit est en partie lié à celui de l'entreprise. Alors, pour entretenir une dynamique capable de faire trembler les murs de vos locaux, plusieurs pistes :

**Identifiez des temps forts dans le calendrier RSE** à partir desquels créer des thématiques exclusives à la une et mettre certaines associations sur le devant de la scène.

**Partagez des newsletters régulières** qui contiennent les prochaines initiatives auxquelles prendre part selon les actualités (mois des fiertés, Journée mondiale des familles, etc.).

**Incitez via des challenges.** Organisez des défis entre équipes, ou encouragez les interactions inter-équipes avec des missions en binômes constitués de membres de différents pôles... Pour créer de l'urgence, pensez à imposer une limite de temps.

**Organisez des actions offline** qui donneront envie à vos collaborateurs de s'impliquer : un **forum** avec des associations locales qui viennent à la rencontre des équipes, un **café « coup de pouce »** avec vos partenaires associatifs et votre plateforme d'engagement...





Sensibilisez aux causes soutenues par l'entreprise grâce à des **fresques** du climat, des **conférences**, des webinaires au cours desquels des salarié·es déjà engagé·es témoigneraient.

Boostez le passage à l'action grâce au collectif en planifiant un **team building solidaire** ou un événement fédérateur comme un challenge don du sang ou une collecte de vêtements ou autre.

Encouragez les managers à intégrer l'engagement solidaire dans les objectifs chiffrés de leurs équipes. L'entretien annuel pourra être l'occasion de constater ce qui a été accompli !



## Valoriser les collaborateur·rices engagé·es

Ils l'ont fait, ils en sont fiers et vous aussi ! Tous les moyens sont bons pour valoriser celles et ceux qui sont déjà passé·es à l'action et ainsi inciter le reste du monde – rien que ça oui – à prendre exemple sur eux.

Ça peut être l'occasion d'organiser un webinaire ou un petit déjeuner de retour d'expérience. Pour les animateurs de réseaux sociaux, c'est l'excuse idéale pour préparer des posts inspirants sur Instagram ou LinkedIn. Et c'est le moment ou jamais de bombarder le tchat de l'entreprise avec des photos qui ne soient pas celles de chatons ou de bébés.

On peut même imaginer une remise des prix lors de votre soirée d'entreprise de fin d'année. Hissé·es sur un superbe podium, les les salarié·es les plus engagé·es seraient acclamé·es comme jamais et leur estime de soi atteindrait des sommets... Nous avons d'autres idées folles de ce genre en stock, on en discute quand vous voulez !



Ils l'ont fait, ils en sont fiers et vous aussi !



“

L'impression de faire partie d'un tout cohérent qui avance pour le bien-être de tous ! C'est très valorisant et satisfaisant personnellement. On a tout à y apprendre et gagner, à court et long terme !



Laurent, Cegos, ramassage de déchets avec CleanWalker



“

Ce fut une après-midi vraiment riche pendant laquelle j'ai appris plein de choses sur la dyspraxie. Cela m'a sensibilisé à ce handicap assez mal connu et de plus, j'ai l'impression d'avoir été utile à ces enfants atteints de ce handicap.



Philippe, Abeille Assurances, réalisation de kits mathématiques pour Le Cartable Fantastique



“

Ravie d'être aux côtés d'Action'elles dans ce projet avec des valeurs et des convictions fortes, celles d'aider les femmes dans leurs démarches de création et de développement d'entreprise.



Amandine, Adequancy, mission de coaching chez Action'elles



## Étape 6

### Suivre et évaluer l'impact

#### Mesurer et valoriser l'impact des actions solidaires

Munis de vos indicateurs RSE et de vos indicateurs RH, vous saurez évaluer l'efficacité de votre démarche d'engagement solidaire et pourrez comprendre comment elle contribue aux objectifs fixés.

En plus, ces indicateurs seront à portée de main pour vos réponses aux appels d'offres, vos besoins de financements, vos rapports extra-financiers...

Bar Chart



Donut Chart



Pie Chart



75%



## Exemples d'indicateurs RSE :

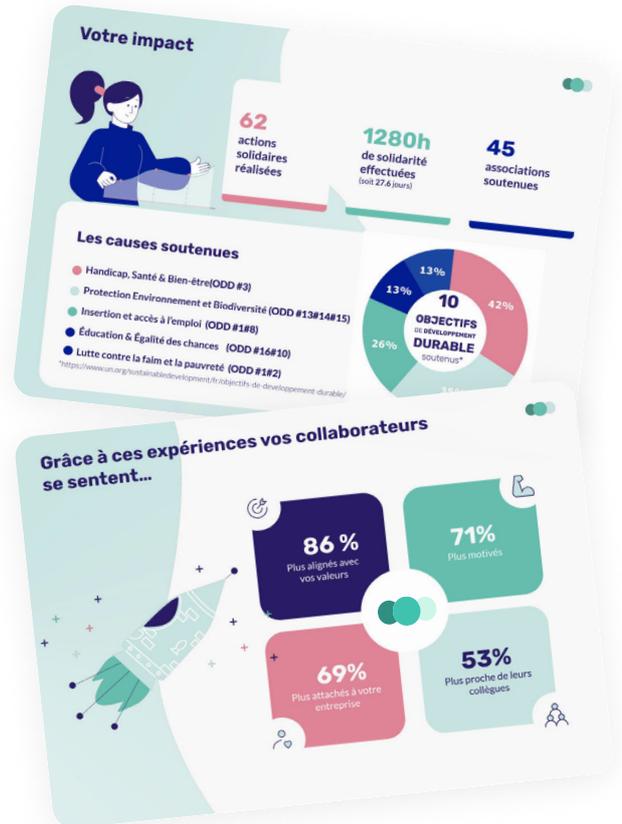
- Le nombre d'actions solidaires réalisées ;
- Le nombre d'heures de solidarité effectuées ;
- Le nombre d'associations et les causes soutenues ;
- Le nombre de collaborateur·rices engagé·es
- Le nombre de primo-engagé·es, c'est-à-dire celles et ceux qui ont vécu leur première expérience associative.

## Exemples d'indicateurs RH :

- Le pourcentage de collaborateur·rices qui se sentent plus motivé·es, aligné·es avec vos valeurs, attaché·es à l'entreprise, proches de leurs collègues ;
- Les bienfaits éprouvés (épanouissement, sentiment d'utilité...);
- Les compétences développées.

Besoin de se faire accompagner ? Tout cela figure sur le **rapport d'impact** Day One. Sur notre plateforme, vous aurez également la possibilité de suivre vos indicateurs en temps réel.

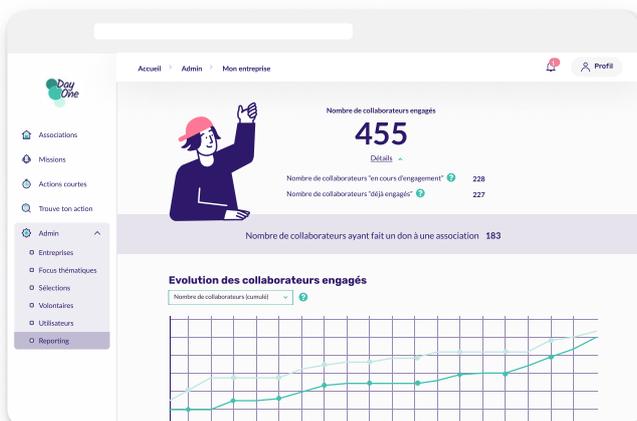
Une fois cet impact connu – et nous sommes certains qu'il sera plus que positif – il sera grand temps de communiquer dessus en interne comme en externe !



## Mesurer l'engagement solidaire d'année en année

Ne vous découragez surtout pas si vous percevez un certain attentisme dans les premiers temps de votre démarche solidaire ! C'est la culture d'entreprise tout entière que vous êtes en train de bouleverser. Alors forcément, cela prend du temps.

Au fur et à mesure, vos salariés prendront leurs marques et se motiveront entre eux, s'inspireront les uns et les autres en échangeant les récits de leurs actions solidaires. Le taux d'engagement fleurira en même temps que le bien-être de vos équipes ! Chaque employé plus épanoui, et donc plus fidèle et plus motivé, doit être considéré comme une grande victoire.



## Alors vous voyez, ce n'est pas si compliqué de changer le monde !

On plaisante, mais retenez toutefois ceci : en tant qu'entreprise, vous avez un pouvoir immense entre les mains car vous disposez de ressources inestimables. Les actions solidaires que vous pouvez mettre en place sont nombreuses et variées. Il ne vous reste plus qu'à choisir celles qui feront battre le cœur de vos collaborateur·rices et feront étinceler l'image de votre entreprise.

N'hésitez pas à contacter Day One si vous souhaitez être accompagné dans cette belle aventure humaine !



+33 (0)6 37 14 52 71  
[contact@day-one.co](mailto:contact@day-one.co)  
[day-one.co](http://day-one.co)

