

# Baromètre 2022 sur le mécénat et la solidarité en entreprise

La solution RH & RSE qui met tout le monde d'accord

Comprendre pour Agir

Dirigée par Day One et IÉSEG School of Management\*, cette étude mesure l'alignement entre les attentes des collaborateurs et les actions menées par les décideurs RH & RSE en entreprise.

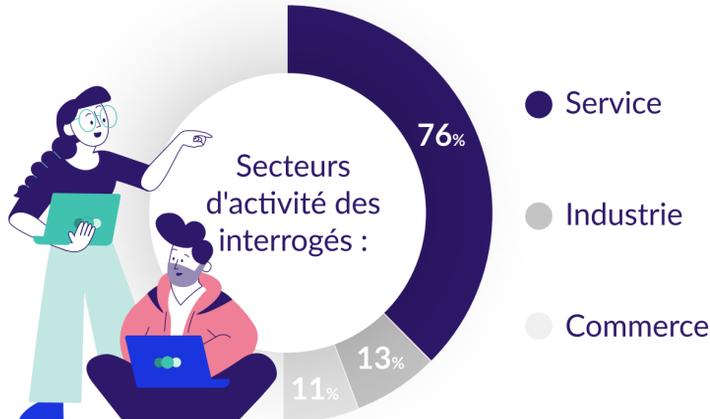
**Sens au travail, attraction, fidélité ou engagements RSE...  
La solidarité en entreprise rassemble !**

Étude menée en 2022 auprès de 360 salariés et entreprises <sup>1</sup>

Les interrogés avaient de 18 ans à 50 +

dont 54% entre 18 et 35 ans

1 Données recueillies au 4e trimestre 2021 auprès de 292 collaborateurs et 68 responsables



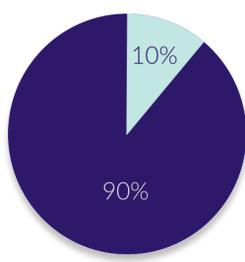
**90%** des collaborateurs aimeraient s'engager dans des actions solidaires concrètes <sup>2</sup>

**22%** <sup>3</sup> seulement des actions de mécénat en entreprise engagent concrètement les salariés

**Le don financier, forme encore principale du mécénat, ne satisfait pas les envies d'actions concrètes des équipes.**

Les collaborateurs veulent :

Mécénat financier 10%

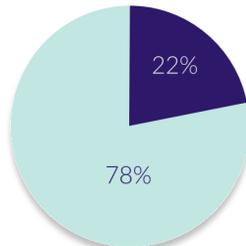


Mécénat de compétences / en nature 90%

2 Exemples d'actions solidaires : partage de compétences, mentorat, collecte solidaire...

Les décideurs choisissent :

Mécénat de compétences / en nature 22%



Mécénat financier 78% <sup>2</sup>

3 Baromètre du mécénat d'entreprise en France en 2020 par l'ADMICAL

## Des freins à considérer...

Les collaborateurs et entreprises montrent une réelle envie de contribuer à l'intérêt général. Quels sont les freins pour sauter le pas ?

**Les collaborateurs**

**53%** ont peu de temps à donner

**31%** ne savent pas comment s'engager

**15%** ne connaissent pas les besoins associatifs

**Les décideurs**

sont en flux tendus **26%**

peinent à engager les équipes **26%**

dégagent difficilement du budget **19%**

Des deux côtés, le manque de temps freine l'engagement en entreprise



## ...mais de solides motivations à s'engager...

Les collaborateurs cherchent à :

Répondre à une quête de sens

Les décideurs cherchent à :

Renforcer la cohésion d'équipe

Les moteurs principaux à l'engagement des salariés : **avoir de l'impact et donner du sens !**

## ...et des bienfaits avérés !

**Les collaborateurs**

**74%** servir une cause & se sentir utile

**48%** donner du sens à son quotidien

**29%** développer ses compétences

**Les décideurs**

souder les équipes **68%**

renforcer les valeurs d'entreprise **55%**

participer à la quête de sens des collaborateurs **49%**

Le mécénat de compétences, un système win-win-win



Quels que soient les moyens ou les motivations, les actions solidaires en entreprise créent un cercle vertueux pour tous !