

## APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Les étapes et bonnes questions à se poser pour monter son projet en tant qu'entreprise

### 1 - DÉFINIR L'ENJEU ET LE BESOIN

Préciser l'enjeu stratégique et le besoin précis auquel l'entreprise veut ainsi répondre : richesses humaines (motivation, cohésion, montée en compétence, etc.), image, ancrage local, innovation, évolution des méthodes...

### 2 - INFORMER ET MOBILISER EN INTERNE

Il est important d'informer du projet les parties prenantes internes pour en vérifier l'acceptabilité. Une attention toute particulière doit être portée au management intermédiaire. Celui-ci peut en effet bloquer la dynamique s'il la perçoit en contradiction avec les attentes de sa hiérarchie.

Il convient de faire le point sur le degré d'adhésion de la personne ou de l'équipe potentiellement concernée afin d'adapter la démarche si nécessaire.

Il faudra alors instaurer une dynamique pour co-construire la démarche avec elle (ou le Comité Social et Economique) en partageant le sens, expliquant le dispositif imaginé, échangeant sur sa possible valorisation ultérieure, levant les freins potentiels, désignant l'interlocuteur interne avec qui ces questions peuvent continuer d'être discutées.

### 3 - DÉFINIR LE CADRE DE LA MISSION AVEC L'ASSOCIATION

Il sera important de vérifier si les objectifs de fond de l'association et de l'entreprise sont compatibles, notamment à deux niveaux :

- Ethique : l'une des parties sent-elle une finalité de l'autre comme contradictoire avec ses valeurs ?
- Posture inter-organisationnelle : sera-t-on dans un apprentissage mutuel ou l'une des parties vient-elle apporter son expertise à l'autre ?

Il faudra choisir une mission qui corresponde aux besoins de chaque partie et conventionner le partenariat en intégrant les éléments suivants : rappel du sens, présentation de l'action, modalités du partenariat (lieu, durée, fréquences, méthodes...), degré de visibilité externe attendu, assurance des salariés mis à disposition, fiscalité.

### 4 - CADRER LES ASPECTS ADMINISTRATIFS

- Besoin ou non du recrit fiscal de l'association
- Vérifier la responsabilité assurantielle
- Qui va décompter (si nécessaire) le temps de travail des salariés concernés
- S'assurer de qui exerce la responsabilité fonctionnelle des salariés mis à disposition
- Établir un avenant au contrat de travail des salariés mobilisés



### 5 - RÉALISER ET ÉVALUER LA MISSION

L'évaluation doit se faire en interne, à 3 niveaux :

- Du point de vu du salarié (vécu personnel, organisationnel, sur le plan des savoirs) ; dans certains cas, une évaluation des acquis de l'expérience peut être utile et valorisante.
- Du point de vue de l'équipe.
- Du point de vue de l'environnement RH plus large.

L'évaluation doit également se faire avec l'association, à 2 niveaux :

- La mission réalisée (action - résultat - impact indirect, sur les plans RH et métiers notamment)
- Le partenariat en tant que tel (écart avec l'ambition initiale, reprise des critères).