

Pourquoi mettre en place **DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ?**



01

Qu'est-ce que le mécénat de compétences?..... 3

02

Pourquoi mettre en place du mécénat de compétences dans votre structure ?..... 5

03

Comment faire ?..... 9

Plateformes et accompagnement..... 13

Liens utiles..... 13

Annexes 14

Contacts 22

01

Qu'est-ce que le mécénat de compétences ?

01

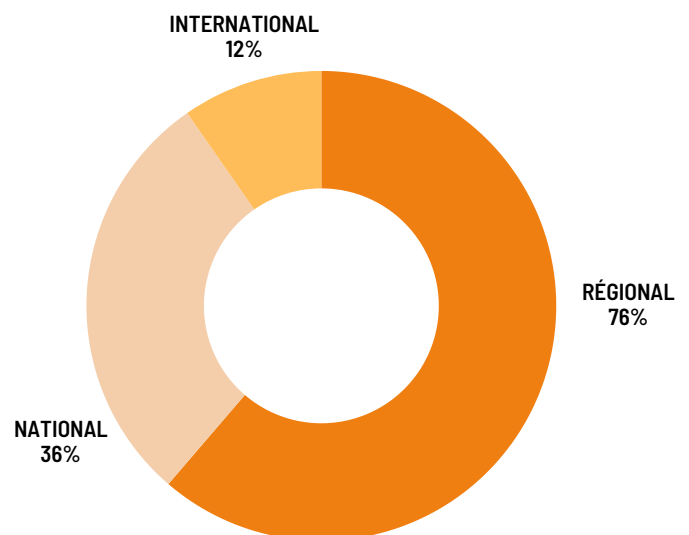
Qu'est-ce que le mécénat de compétences?

Le **mécénat de compétences** correspond à la **mise à disposition d'un collaborateur, sur son temps de travail, au profit d'un organisme d'intérêt général**, qui va mobiliser pendant un temps ses compétences.

Il existe d'autres formes de mécénat, le plus connu, le mécénat financier.

A quels niveaux interviennent les entreprises en mécénat ?

Majoritairement au niveau régional, car être en **proximité avec son territoire** permet non seulement d'en être acteur mais également de développer un réseau de proximité entre les acteurs sociétaux et économiques.



15 %

C'est ce que représente la part du mécénat de compétences sur l'ensemble des formes de mécénats existants.

Etude de l'IFOP par ADMICAL réalisée en 2022.

“

Je suis convaincu, en tant que chef d'entreprise, que la chose la plus précieuse que je peux donner à mes collaborateurs, et à la société d'ailleurs de manière plus générale, c'est de leur donner du temps pour s'engager.

”

Quentin, dirigeant d'une start up

02

Pourquoi mettre en place du mécénat de compétences dans votre structure ?

02

Pourquoi mettre en place le mécénat de compétences dans votre structure?

VALORISER L'IMAGE DE VOTRE STRUCTURE

Le mécénat de compétences permet à la structure de mettre en avant ses **valeurs sociétales** dans une stratégie **RSE** tout en renforçant la cohésion des collaborateurs. En y impliquant ses salariés, cela leur permet de donner plus de sens à leur investissement professionnel. C'est une façon plus humaine de faire de la **philanthropie** tout en redonnant du sens à **l'engagement des salariés** dans la performance collective.

“ Je pense que la montée en puissance de la RSE ces dernières années, qui n'a pas fini de croître, va aider, je pense à développer aussi le mécénat. ”

Laëtitia, DRH chez Carrefour

GÉRER LES COMPÉTENCES ET LES CARRIÈRES

Le mécénat de compétences permet de gérer les compétences et les carrières de vos collaborateurs. En effet, ce dispositif peut être utilisé pour des collaborateurs ayant pour projet une **reconversion professionnelle** ou bien approchant de la **fin de carrière**. La mission dans l'organisme peut se faire de manière plus ou moins longue (quelques journées à plusieurs années, temps plein et temps partiel) selon les besoins de chacun. C'est également un outil pour développer et mettre en avant les compétences de vos collaborateurs. Le mécénat de compétences agit comme un moyen de **fidélisation** dans un contexte de guerre des talents.





REMOBILISER ET REMOTIVER LES SALARIÉS

Le mécénat de compétences est un moyen de remotiver des salariés qui seraient en perte de sens et ressentant une baisse de motivation dans leurs missions. En étant missionné dans un organisme d'intérêt général, le collaborateur renoue avec des missions plus ou moins similaires à sa profession dans un environnement différent. Cela lui permet à la fois de **valoriser ses compétences** mais aussi d'avoir un **sentiment d'utilité** dans ses missions.

“

Je pense que ça apporte de l'ouverture d'esprit, de la culture, de la solidarité, de la simplicité et c'est gratifiant pour la personne qui apporte sa compétence comme pour celui qui la reçoit.
C'est un rapport gagnant-gagnant.

”

Laëtitia, DRH chez Carrefour

“

C'est une très bonne expérience et je trouve que c'est un très bon tremplin pour la personne qui ne veut pas se retrouver à ne pas savoir quoi faire à la retraite. Et puis, ça permet de garder du lien social.

”

Philippe, salarié en mission de mécénat de compétences et désormais bénévole

GESTION DES COMPÉTENCES

FIDÉLISATION

COMMUNICATION

IMPLICATION

UTILITÉ

RSE

TERRITOIRE

VALEURS

MARQUE EMPLOYEUR

LIEN SOCIAL

PARTENAIRES

ENGAGEMENT

ATTRACTIVITÉ

SENS

BÉNÉFICIER D'UN AVANTAGE FISCAL



Le mécénat de compétences est l'une des composantes du mécénat, dispositif permettant à une entreprise de verser un don, sous forme d'aide financière, matérielle, ou de compétences à un organisme pour **soutenir** une oeuvre **d'intérêt général**. En contrepartie de ce don, l'entreprise mécène peut bénéficier d'une **réduction fiscale**.

A background image showing a person's hands using a calculator on a wooden desk. There are papers and a pen holder in the background.

Comme pour toute action de mécénat, le « don » de compétences de la structure ouvre droit à **une réduction d'impôts de 60%** du montant du salaire du collaborateur, au pro-rata de sa mise à disposition.

POUR ALLER ENCORE PLUS LOIN...

Plus précisément, le montant des dons retenus pour le calcul de la réduction ne peut dépasser, sur un même exercice, un plafond de 20 000€ ou 0,5 % du chiffre d'affaires annuel hors taxe si ce dernier montant est plus élevé.

Lorsque le plafond est dépassé au cours d'un exercice, l'excédent du don est étalé au maximum sur les 5 exercices suivants, après la prise en compte d'éventuels nouveaux dons effectués durant ces exercices. Le taux appliqué à cet excédent est le taux appliqué au montant initial.

A black and white photograph of a group of people in a meeting. A woman in the foreground is pointing at a whiteboard with a marker. Other people are visible in the background, looking at the whiteboard. The whiteboard has some papers and markers on it.

03

Comment faire ?

03 Comment faire ?

Le mécénat de compétences se met en place par un processus en 3 étapes :

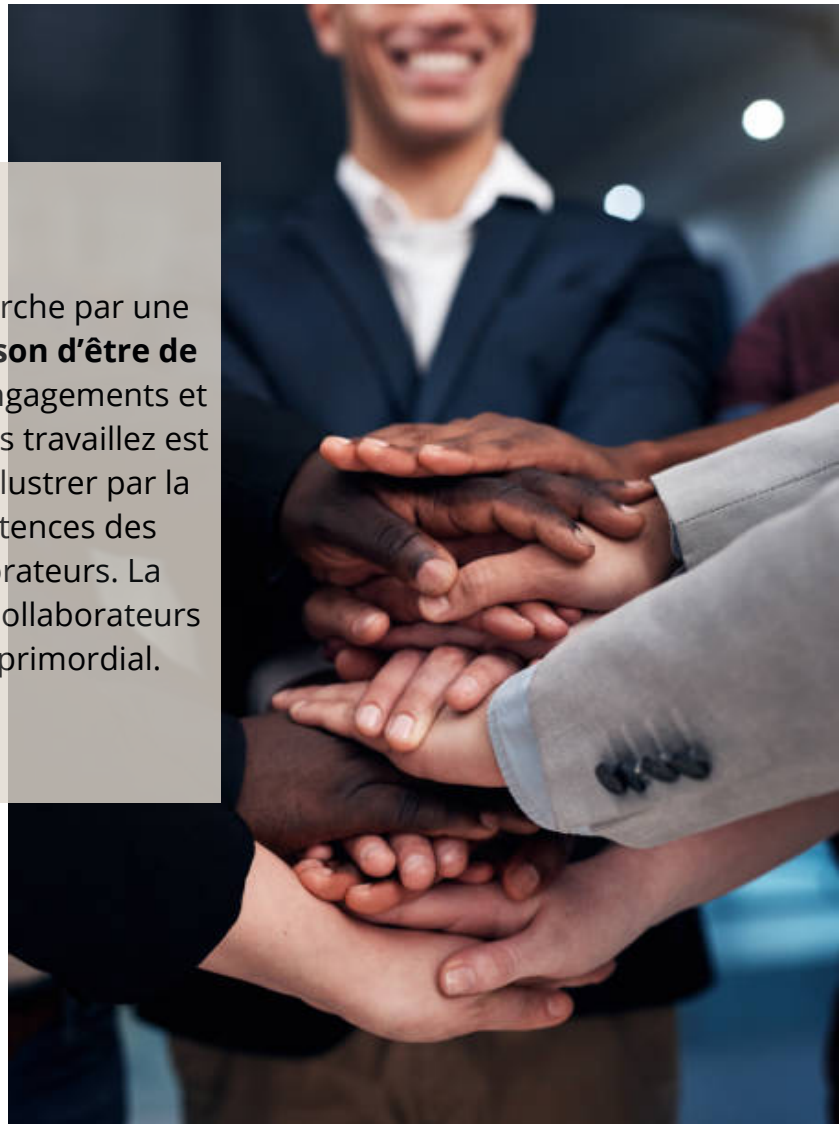
ETAPE 1

Réfléchir aux valeurs qui vous correspondent

Il est important de débiter la démarche par une réflexion liée aux **enjeux et à la raison d'être de votre structure**. Avoir les mêmes engagements et valeurs que l'organisme avec qui vous travaillez est essentiel. Cela peut par exemple s'illustrer par la volonté de développer les compétences des salariés ou d'impliquer les collaborateurs. La nature des activités proposées aux collaborateurs qui souhaitent s'investir est donc primordial.

“ Il faut que ce soit vraiment en lien avec la culture et qu'on sache pourquoi on le fait. Et pour moi ce n'est pas qu'une histoire d'image employeur. ”

Priscille, RRH dans un grand groupe



ETAPE
2

Co-définir la mission



Il s'agit d'**identifier une association** ou un organisme proche de la raison d'être de la structure et des aspirations du salarié. Votre structure a possiblement des habitudes de partenariat avec différents organismes. Peut-être ont-ils des offres de mécénat de compétence ? Nous vous invitons également à rester ouverts aux nouvelles associations qui peuvent aussi avoir des valeurs communes aux vôtres.

Ensuite, il convient de **définir une coordination** entre la structure et l'organisme accueillant et de déterminer les différentes conditions (nombre de jours, type de mission...).

Une fois l'accord trouvé, deux documents conditionnent le mécénat de compétences :

Avenant au contrat de travail

comprenant la nature des missions à effectuer, horaires, lieux, caractéristiques du poste occupé.

Convention de mécénat

signée par les parties pour formaliser les engagements respectifs selon l'article L.8241-2 du Code du travail.

Assurer le suivi de la mission

Tout le long de la mission, le suivi est primordial pour s'assurer de la bonne pratique du dispositif.

Pour le salarié, il est important de préparer au mieux son **intégration dans la structure d'accueil**. Lors de sa mission, il est essentiel de faire des **points réguliers** avec le collaborateur pour avoir son ressenti, et de s'assurer du bon déroulement de sa mission.

Il convient ensuite de l'accompagner pour son retour dans la structure. Il est conseillé aussi de réaliser un bilan à la fin de la mission.

Pour la structure, il est nécessaire d'**informer** la direction du dispositif ainsi que les collègues et interlocuteurs externes du salarié pour assurer une bonne compréhension de tous.



POUR ALLER PLUS LOIN...

PLATEFORMES ET ACCOMPAGNEMENT

De nombreux sites permettent la diffusion d'offres en mécénat de compétences. D'autres agissent comme un relai entre l'entreprise et la structure accueillante en proposant des services d'accompagnement.



Accompagnement opérationnel au mécénat de compétences entre les parties prenantes.



Plateforme de pilotage d'engagement et notamment de mécénat de compétences.



pro bono lab

Plateforme proposant des missions en mécénat de compétences.



Plateforme mettant en relation les entreprises et les associations d'intérêt général.



Plateforme qui aide à la valorisation de l'engagement dans les entreprises.



Plateforme publique de bénévolat classique ou de compétences.



Accompagnement des associations dans leurs recherches de bénévolat de compétences.



Accompagnement et mise en relation entre bénévoles et associations.



Accompagnement et diffusion de missions bénévoles

Adhésion à l'association nécessaire pour bénéficier du service.

Adhésion à l'association nécessaire pour bénéficier du service.

LIENS UTILES

- Accédez au modèle de convention et d'avenant au contrat de travail, en cliquant [ici](#)
- Baromètre du mécénat d'entreprise en France par Admical et l'IFOP, [ici](#)

ANNEXES

CONVENTION DE MECENAT DE COMPETENCES

Entre les soussignés :

Entre

[Nom de l'association]

Des éléments obligatoires doivent être mentionnés dans la Convention de mécénat de compétences, prévus à l'article L.8241-2 du Code du travail :

- Objet de la convention (prêt de main d'œuvre ou prestation de service)
- Durée de la mise à disposition (en corrélation avec le contrat de travail du salarié)
- Identité et qualification du salarié

Ci-après dénommée le « **bénéficiaire**,

Et

[Nom du salarié]

Ci-après dénommée « **mécène** »,

Ci-après désignées communément les « Parties ».

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet

Pour assurer la réalisation de la Mission, les parties ont convenu de la mise à disposition à titre gratuit de l'adhérent de l'Entité Mécène auprès de l'Entité Bénéficiaire, conformément aux articles 8241-2 et 8241-3 du Code du travail, et à l'esprit partenarial de la présente convention.

La présente convention a pour objet de définir les conditions de cette mise à disposition.

Article 2 – Identification des bénévoles

[Nom du salarié], collaborateur de l'Entité Mécène, qui occupe les fonctions de [xxx](#), réalisera la Mission sur son temps de travail, au bénéfice de l'Entité Bénéficiaire.

Article 3 – Nature de la Mission

La Mission consistera en l'apport d'une formation de formateurs à l'Entité Bénéficiaire, par la réalisation d'une mission dont les tâches principales sont détaillées ci-dessous :

- XXXXX
- XXXXX
- XXXXX

Le montant de ce mécénat de compétences est estimé à xxx euros brut.

Article 4 – Durée de la mission

La Mission débutera le .../.../20... et se terminera .../.../20....

Le Salarié [*Nom du salarié*] consacrera XXX% de son temps de travail à la Mission.

La Mission pourra néanmoins être prolongée ou réduite avec l'accord des Salariés, de l'Entité Mécène et de l'Entité Bénéficiaire, via la formalisation d'un avenant à la présente convention de mise à disposition et d'un nouvel avenant au contrat de travail du Salarié.

Article 5 - Statut du Salarié

Les Salariés restent, pendant toute la durée de cette Mission, salariés de l'Entité Mécène.

Le contrat de travail qui lie les Salariés à l'Entité Mécène n'est ni rompu ni suspendu.

Les Salariés restent sous la subordination exclusive de l'Entité Mécène, même lors de leurs Missions au sein de l'Entité Bénéficiaire.

Les Salariés continueront de relever, sur le plan hiérarchique et disciplinaire, de leur responsable hiérarchique au sein de l'Entité Mécène à qui ils devront rendre compte périodiquement de la réalisation de leur Mission.

L'Entité Mécène reconnaît que les Salariés restent sous sa responsabilité au cours de la Mission au sein de l'Entité Bénéficiaire.

L'Entité Mécène reconnaît être titulaire des contrats d'assurance nécessaires et être à jour de ses obligations légales.

L'Entité Mécène s'engage à informer l'Entité Bénéficiaire de toute difficulté survenue dans l'accomplissement de la Mission qui pourrait lui être utile.

L'Entité Bénéficiaire s'engage à garantir le respect des dispositions légales et réglementaires applicables notamment en matière de santé, de sécurité ainsi que de conditions et de temps de travail.

L'Entité Bénéficiaire reconnaît être titulaire des contrats d'assurance nécessaires, notamment en matière de responsabilité civile, et être à jour de ses obligations légales.

L'Entité Bénéficiaire reconnaît que les Salariés restent sous la subordination exclusive de l'Entité Mécène.

L'Entité Bénéficiaire s'engage à informer l'Entité Mécène de toute difficulté survenue dans l'accomplissement de la Mission qui pourrait leur être utile. Parmi la liste indicative de ces

difficultés figurent une absence du Salarié, un accident ou la modification de la Mission telle que prédéfinie initialement.

Article 6 – Rémunération du Salarié et avantages sociaux

La rémunération des Salariés continuera de lui être versée par l'Entité Mécène.

Les Salariés continueront, pendant la durée de leur mise à disposition, de se voir appliquer les dispositions statutaires dont ils relèvent ainsi que des accords collectifs et du régime de prévoyance en vigueur dans l'Entité Mécène.

Article 7 – Esprit partenarial

Compte tenu de l'esprit de générosité et d'entraide dans lequel est conclu la présente convention, de l'intérêt, pour l'Entité Mécène, qui ne réside pas dans l'économie réalisée en termes de salaires, charges sociales et frais professionnels mais dans le soutien à la résolution des défis sociaux et environnementaux ainsi que le développement de compétences des salariés, il est convenu que l'Entité Mécène conservera à sa charge le salaire, les primes et avantages divers auxquels les Salariés peuvent prétendre, les charges sociales y afférentes, les congés et les jours de repos, et ce sans remboursement aucun de l'Entité Bénéficiaire à l'Entité Mécène.

Article 8 – Conditions d'exécution de la Mission

8.1. Encadrement au sein de l'Entité Bénéficiaire

Les Salariés auront pour interlocuteur, pour les activités visées ci-dessus, [*Nom de l'interlocuteur de l'association*] qui leur donnera toutes les informations nécessaires à la bonne réalisation de leur Mission et leur apportera son soutien autant que de besoin.

8.2. Horaires et lieu de travail pendant la Mission

La Mission se déroulera sur le lieu de travail habituel et aux horaires habituels des Salariés, avec d'éventuels déplacements sur le lieu de travail de l'Entité Bénéficiaire.

8.3. Confidentialité et propriété des résultats et livrables

Pendant et après sa Mission, ainsi qu'ils s'y sont engagés, les Salariés considéreront comme strictement confidentiel, et s'interdiront de divulguer, toute information, document, donnée ou concept, dont ils pourraient avoir connaissance dans le cadre de l'exécution de la Mission.

Les Salariés, toutefois, ne sauraient être tenus pour responsables d'aucune divulgation si les éléments divulgués étaient dans le domaine public à la date de la divulgation.

Les résultats et livrables réalisés par les Salariés dans le cadre de la Mission seront la propriété de l'Entité Bénéficiaire qui pourra en disposer à sa convenance.

Les Salariés et l'Entité Mécène s'interdisent de communiquer sur ces résultats et livrables et de les utiliser de quelque manière que ce soit, sauf à obtenir préalablement l'autorisation écrite de l'Entité Bénéficiaire.

Article 10 – Régime fiscal

L'Entité Bénéficiaire reconnaît être habilitée à recevoir les dons et à remettre un reçu fiscal au bénéfice de l'Entité Mécène au titre du dispositif du mécénat prévu par l'article 238 bis du Code général des impôts.

L'Entité Bénéficiaire s'engage à faire parvenir à l'Entité Mécène le reçu fiscal afférent au don réalisé à son bénéfice.

Fait en deux exemplaires originaux,

POUR L'ENTITÉ BÉNÉFICIAIRE

POUR L'ENTITÉ MÉCÈNE

Nom :

Nom :

Dûment habilité(e),

Dûment habilité(e),

Titre :

Titre :

Le à ,

Le à ,

« Lu et approuvé »

« Lu et approuvé »

Signature

Signature

Entre les soussignés :

La Société xxx, au capital de xxx , immatriculée au RCS de xxx sous le n° xxx, dont le siège social est situé au xxx, prise en la personne de son représentant légal,

Ci-après dénommée « **l'Entité Mécène** », xxx

Et,

[Nom du salarié] , salarié de l'Entité Mécène, qui occupe les fonctions de xxx

Ci-après dénommé « **le Salarié** »,

Ensemble dénommées les « **Parties** »,

Le contrat de travail initial conclu entre les Parties, en date du xxx est modifié, en accord des Parties, dans les conditions suivantes, à compter du xxx:

Article 1 - Nature de la démarche

L'Entité Mécène propose au Salarié de mener à bien une mission ponctuelle et ciblée (ci-après la « Mission ») au sein de xxx (ci-après « l'Entité Bénéficiaire »).

Cette Mission s'inscrit dans une démarche d'engagement sociétal de l'Entité Mécène qui vise notamment à « mettre les talents au service de la résolution des défis sociaux et environnementaux de notre époque et mieux faire travailler ensemble les différentes parties prenantes de la société à cette finalité ».

Cette Mission correspond aux compétences du Salarié et s'inscrit dans une dynamique de développement professionnel et d'engagement citoyen proposé par l'Entité Mécène.

L'Entité Mécène a ainsi convenu avec l'Entité Bénéficiaire de la réalisation de cette Mission.

Cette Mission prend la forme juridique d'une mise à disposition à titre gratuit du Salarié auprès de l'Entité Bénéficiaire, conformément aux articles L. 8241-2 et L. 8241-3 du Code du travail, et à l'esprit partenarial de la présente convention.

Article 2 - Objet de la mission

Au sein de l'Entité Bénéficiaire, la Mission consistera à : xxx

Article 3 - Encadrement dans le cadre de la mission

Le Salarié sera encadré pour les activités visées ci-dessus par xxx de l'Entité Bénéficiaire qui lui donnera toutes les instructions nécessaires à la bonne réalisation de la Mission et lui apportera le support autant que de besoin.

Article 4 - Durée de la mission



La Mission débutera le xxx et se terminera le xxx, d'une durée totale de xxx jours

Le Salarié consacrera xxx % de son temps de travail à la Mission.

La Mission n'a pas vocation à être prolongée ni raccourcie.

La Mission pourra néanmoins être prolongée ou réduite avec l'accord du Salarié, de l'Entité Mécène et de l'Entité Bénéficiaire, via la formalisation d'un avenant à la convention de mise à disposition et d'un nouvel avenant au contrat de travail du Salarié.

Article 5 - Statut du Salarié

Le Salarié reste, pendant toute la durée de cette Mission, salarié de l'Entité Mécène.

Le contrat de travail qui lie le Salarié à l'Entité Mécène n'est ni rompu ni suspendu.

Le Salarié reste sous la subordination exclusive de l'Entité Mécène, même lors de sa Mission au sein de l'Entité Bénéficiaire.

Le Salarié continuera de relever, sur le plan hiérarchique et disciplinaire, de son responsable hiérarchique au sein de l'Entité Mécène à qui il devra rendre compte périodiquement de la réalisation de sa Mission.

L'Entité Mécène reconnaît que le Salarié reste sous sa responsabilité au cours de la Mission au sein de l'Entité Bénéficiaire. Cette responsabilité couvre également les déplacements nécessaires à la réalisation de la Mission.

Article 6 - Rémunération du Salarié et avantages sociaux

La rémunération du Salarié continuera de lui être versée par l'Entité Mécène aux conditions habituelles.

Le Salarié continuera, pendant la durée de la Mission, de se voir appliquer les dispositions statutaires dont il relève ainsi que des accords collectifs et du régime de prévoyance en vigueur dans l'Entité Mécène.

Article 7 - Conditions d'exécution de la mission

7.1. Horaires et lieu de travail pendant la Mission

La Mission se déroulera dans les locaux de l'Entité Bénéficiaire à

Le Salarié devra respecter, pour le bon accomplissement de sa mission, les horaires d'ouverture de l'Entité Bénéficiaire.

Le Salarié devra également respecter le règlement intérieur en vigueur dans l'Entité Bénéficiaire et de façon générale toutes les consignes qui lui seront données en matière de sécurité.

7.2. Prises en charge des éventuels frais supplémentaires

Les frais associés aux déplacements professionnels, notamment en matière de transport et d'hébergement, nécessaires à la bonne réalisation de la Mission seront supportés par l'Entité Bénéficiaire.

7.3. Confidentialité, Propriété des résultats et livrables

Pendant et après sa Mission, le Salarié considérera comme strictement confidentiel, et s'interdira de divulguer, toute information, document, donnée ou concept, dont il pourra avoir connaissance dans le cadre de l'exécution de la Mission. Le Salarié, toutefois, ne saurait être tenu pour responsable d'aucune divulgation si les éléments divulgués étaient dans le domaine public à la date de la divulgation.

Les résultats et livrables réalisés par le Salarié seront la propriété de l'Entité Bénéficiaire qui pourra en disposer à sa convenance.

Le Salarié et l'Entité Mécène s'interdisent de communiquer sur ces résultats et livrables et de les utiliser de quelque manière que ce soit, sauf à obtenir préalablement l'autorisation écrite de l'Entité Bénéficiaire.

Article 8 - Clause de non-débauchage

Le Salarié a connaissance de la clause de non-débauchage stipulant que l'Entité Bénéficiaire s'interdit d'embaucher le salarié de l'Entité Mécène, sur un poste équivalent à celui qu'il occupe au sein de cette dernière, et ce pendant une durée d'un an à partir du début de la Mission.

Cette clause de non-débauchage vise à ne pas contrevenir aux intérêts légitimes de l'Entité Mécène. Elle s'applique uniquement pour des propositions d'emploi sur le territoire français.

Elle pourra être levée si l'Entité Bénéficiaire et l'Entité Mécène donnent leur accord par écrit et selon des modalités qu'elles définiront.

Fait en deux exemplaires originaux,

POUR L'ENTITÉ MÉCÈNE

POUR LE SALARIÉ

Nom :

Nom :

Dûment habilité(e),

Titre :

Le

Le

Cocher pour indiquer « Lu et approuvé »

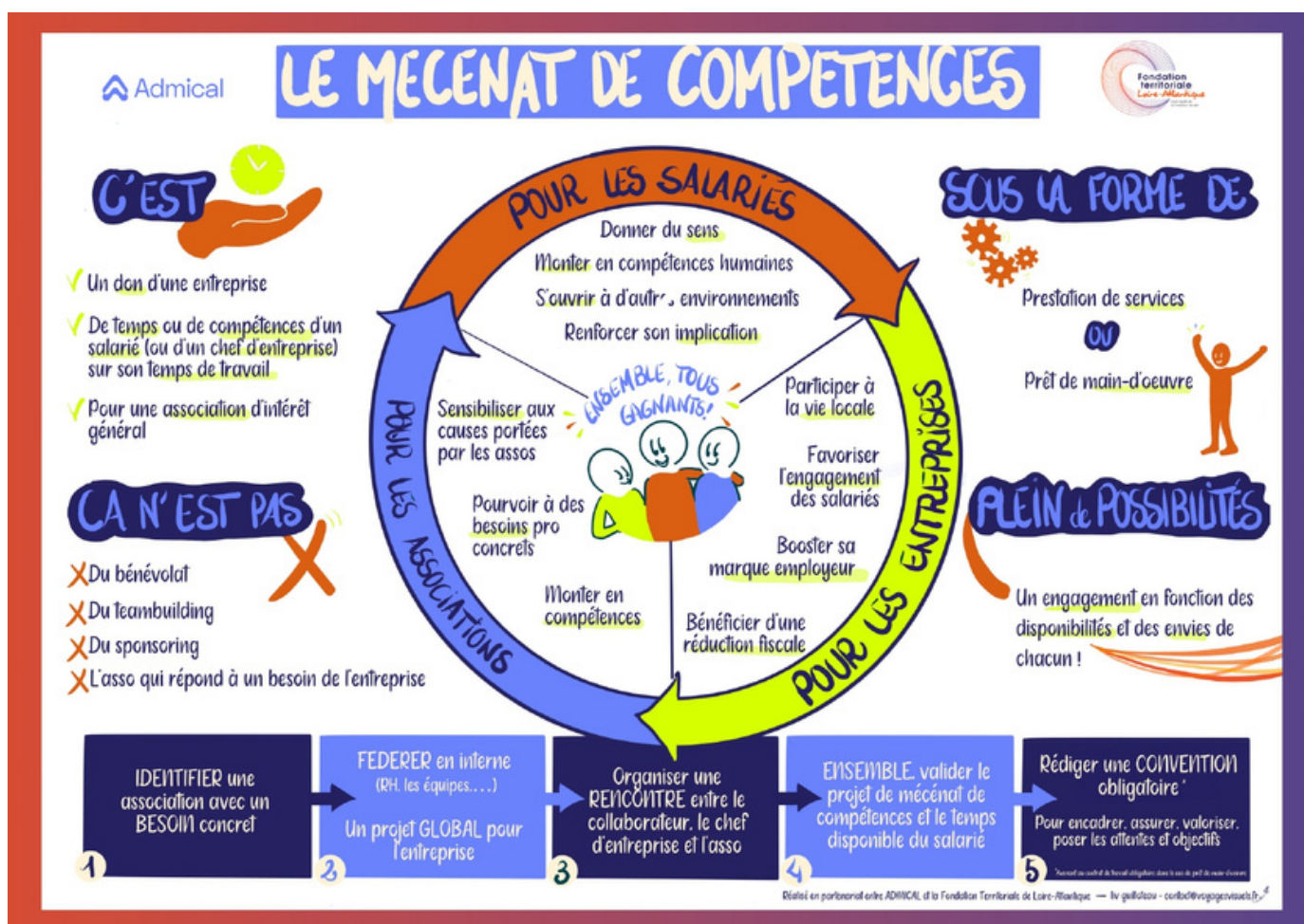
Cocher pour indiquer « Lu et approuvé »

Signature

Signature

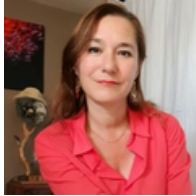
LA ROUE DU MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

par Admical et la Fondation Territoriale de Loire-Atlantique



CONTACTS

Kaphisto



- Karine BILLAUD



 contact@kaphistorh.fr

 05.49.43.38.17 / 06.07.69.05.31



- Elise THERIN

 e.therin@kaphistorh.fr

 06.40.79.30.96



Communiquer et Recruter

Aujourd'hui la communication RH, la Marque Employeur sont des éléments déterminants dans le processus de recrutement. Ils sont décisifs pour capter et attirer les candidatures pertinentes.



Evaluer et Sécuriser

Changer d'emploi tout comme intégrer un nouvel entrant est un risque. Il est primordial de mettre en place un processus et des outils d'évaluation afin que chacun conforte son choix.



Audit et Accompagner

Prendre du recul sur son métier et ses missions, perfectionner ses méthodes, adapter ses processus sont des éléments clés de réussite, de sérénité et d'épanouissement sur son poste. Suivre une formation permet d'échanger, de se questionner, de progresser, de se challenger aussi.



Former

L'environnement RH évolue sans cesse que ce soit côté candidats ou entreprises. Sécuriser ses démarches, prendre du recul, perfectionner ses méthodes, adapter ses processus permettent de répondre à ces enjeux.

CONTACTS



• **Hélène PAGRIMAUD**

✉ **helene@fondationterritoriale86.org**

☎ **06.60.72.15.18**

Site internet : fondationterritoriale.org

La Fondation Territoriale de la Vienne a pour mission de soutenir des actions dans le champ de la solidarité et du développement durable et économique.

➤➤➤ Les objectifs ?

- ➔ **Mobiliser l'écosystème local** pour trouver des **solutions à des fragilités ou des besoins** que nous identifions ensemble au travers des diagnostics.
- ➔ **Développer l'attractivité territoriale de la Vienne** en **soutenant des initiatives associatives** qui favorisent **l'égalité des chances** et **réduisent les inégalités** sociales, sociétales et environnementales, propres à notre territoire.
- ➔ **Créer des dynamiques entre entreprises, associations et collectivités** en contribuant à l'animation de leur RSE / RSO et en mobilisant leurs valeurs et leurs énergies au service de l'intérêt général.

Unissons nos énergies et nos
compétences pour réaliser des
changements significatifs pour
demain !

