



## Comment faire vivre une plateforme d'engagement des collaborateurs ?

Compte-rendu de la VisioRéso du 15 février 2022

Avec les témoignages de :

**Alix Armanet**, Directrice adjointe - Direction de l'Engagement Citoyen – Groupe ADP  
**Céline Aubrée Bafaro**, Responsable de l'Engagement des Collaborateurs de la Fondation FDJ  
**Mathieu Bardon**, Directeur de l'engagement citoyen du Groupe ADP  
**Anna Nowak-Rivière**, Responsable de la communication internet de la Fondation FDJ

---

### Quelles bonnes pratiques retenir ?

---

#### Quels peuvent-être les objectifs et avantages d'une plateforme d'engagement des collaborateurs ?

- Soulager l'équipe opérationnelle : centralisation des données (une « maison de l'engagement solidaire ») et mise en relation facilitée entre collaborateurs et associations partenaires.
- Démocratiser l'accès aux missions et faciliter le parcours des collaborateurs (information, découverte, inscription, etc.).
- Mieux connaître les collaborateurs, leur sensibilité, leur appétence pour les différents types de missions (courte, longue, etc.).
- Proposer des missions de mécénat de compétences (sur le temps de travail des salariés) et des missions de bénévolat de compétences (sur leur temps personnel) pour donner davantage de flexibilité aux salariés et faciliter l'hybridation des parcours d'engagement.
- Héberger également un dispositif d'arrondi sur salaire (qui peut être un levier d'engagement complémentaire)
- Développer l'implication des collaborateurs en les invitant à proposer des projets s'inscrivant dans les axes d'intervention définis.
- Accompagner uniquement des projets financés par le mécène, ou uniquement des projets financés par le passé ou tout type de projets pour élargir au maximum la palette de choix.
- S'interfacer avec un système SIRH pour faciliter la gestion des heures données par le collaborateur.
- Attention à ne pas renverser le besoin entre les entreprises qui ont besoin d'engager leurs collaborateurs et les besoins des associations. Il s'agit de savoir exactement à quels besoins un mécène répond avec une plateforme.

#### Comment maximiser la visibilité de la plateforme ?

- Construire un plan de communication global, en lien avec la direction.
- Rendre la plateforme visible sur la homepage de l'intranet.
- Créer un maximum de liens entre les outils de communications classiques et la plateforme pour générer du trafic.
- Avoir une communication claire pour « convertir » la consultation en engagement.
- Ancrer les missions proposées dans des sujets d'actualité (implique une forte anticipation du calendrier). Certaines plateformes offrent des outils ou kits de communication pour aider les entreprises dans leur veille. Elles peuvent aussi permettre aux mécènes de recevoir une sélection de missions liées à une thématique sur laquelle elle pourra ensuite faire des arbitrages. Les missions peuvent ensuite être proposées aux collaborateurs en fonction des actualités de l'année.
- S'appuyer sur un noyau dur de salariés déjà engagés qui seront « ambassadeurs » au sein de l'entreprise.
- Poursuivre l'animation des groupes déjà convertis.
- Définir l'articulation de la plateforme avec des initiatives ponctuelles de mobilisation plus classique, car pour certaines missions ponctuelles et spécifiques où les quotas de participants sont très faibles, il est alors plus simple de passer par des canaux classiques (email, etc.).

- Coordonner les stratégies de communication entre différentes entités/filiales pour bénéficier d'un élan général sur différents réseaux (activités, collaborateurs et implantations différents).
- Un bémol : les modèles de plateforme sont peu flexibles. Il faut réussir à faire entendre sa voix et coconstruire avec ses partenaires, qui ne sont pas seulement des prestataires. Pour répondre au mieux aux besoins de ses clients, certaines plateformes organisent par exemple régulièrement des comités de réflexion. Chaque mécène bénéficie donc des avancées demandées par d'autres.

#### Comment toucher des salariés peu connectés ?

- Favoriser le témoignage entre pairs (très efficace).
- Renforcer les temps d'échanges dans la programmation événementielle en faisant témoigner des associations qui bénéficient de l'engagement des collaborateurs pour susciter l'intérêt.
- Organiser des teambuildings solidaires pour embarquer des salariés qui pourraient être éloignés des canaux de communication digitaux.

#### Quelle place donner aux managers dans la politique d'implication des collaborateurs ?

- Importance de l'exemplarité du top management pour ne pas laisser s'installer l'idée que celui qui s'engage est celui qui en a le temps.
- Importance d'embarquer le middle management.
- Concertation entre le manager et les RH pour accorder les jours d'engagement au collaborateur afin de positionner le manager dans une responsabilité différente.

#### Comment encadrer juridiquement le mécénat de compétences ?

- Prévoir la signature d'une convention entre la fondation, l'entreprise et le salarié, un avenant au contrat de travail et une extension du contrat d'assurance

---

#### Vous souhaitez poursuivre les échanges avec vos pairs ?

---

Vous trouverez les coordonnées des personnes présentes dans le document joint et ci-dessous les réponses au sondage introductif :

Quelle plateforme utilisez-vous ? (parmi les répondants au sondage)				
MicroDon	Vendredi	Wenabi	Optimy	A définir
*Fondation Crédit Coopératif	*Groupe ADP	*Fondation Manpower	*Société Générale	*Accor : Wenabi ou Vendredi
*Fondation Renault	*Fondation Rémy Cointreau	*Expanscience		*Crédit Agricole SA : projet en cours de lancement
*Fondation FDJ		*La Poste	<b>Yumana</b>	
*Fonds Bien nourrir l'homme, Savencia		*Crédit Agricole Assurances	*SNCF	
		*Fondation Vinci pour la Cité		
		*Fondation CMA CGM		

---

#### Vous souhaitez approfondir votre réflexion ? Quelques ressources :

---

- [Le replay du LAB virtuel Juridique & Fiscal "Mécénat de compétences : mode d'emploi - Tout connaître du dispositif juridique et fiscal pour sécuriser vos pratiques"](#)
- [Le Panorama International du Pro Bono](#), par Pro Bono Lab (2021)
- La 2e édition du [baromètre du mécénat de compétences](#) (étude IFOP pour l'Alliance pour le mécénat de compétences, 2020)
- Le focus « Mécénat de compétences » du [baromètre du mécénat d'entreprise en France](#) d'Admical
- L'étude « [Expériences de mécénat de compétences en association : une forme particulière d'engagement ?](#) » (Octobre 2020) de l'INJEP
- La formation « [Découvrir les clés pour réussir la mise en œuvre du mécénat de compétences dans son entreprise](#) » : 2 demi-journées, en distanciel, réalisées par Admical en partenariat avec Pro Bono Lab et l'Alliance pour le mécénat de compétences. Les 7 et 14 juin, 4 et 11 octobre, 1<sup>er</sup> et 8 décembre.

Ce document est destiné à un usage d'animation de réseau. Afin de respecter [notre politique de confidentialité](#), merci de ne pas le diffuser en externe.