

TÉMOIGNAGES D'EMPLOYEURS : DES EXEMPLES DE DÉMARCHES QUI ENCOURAGENT LE BÉNÉVOLAT DES ACTIFS

DÉPARTEMENT DE LOIRE-ATLANTIQUE

Juliette Beaujean, chef du service international du Conseil général



Le Département agit au plus près des particuliers, des communes, des entreprises, des associations dans ses domaines de compétences. Ceux-ci concernent essentiellement la vie quotidienne des habitants, à toutes les étapes de leur vie, de la naissance au grand âge, petite enfance, famille, construction et entretien des collèges, construction et entretien des routes départementales, transport interurbain, aide aux personnes handicapées, aux personnes âgées et à mobilité réduite.

Aussi, la politique de relations internationales du Département de Loire-Atlantique s'inscrit dans le projet stratégique départemental, pour répondre à sa volonté d'ouverture et d'échanges, dès lors que la solidarité et l'ouverture interculturelle constituent des valeurs qui contribuent d'une part à accompagner les acteurs institutionnels et de la société civile des pays du Sud dans le développement de leur territoire et, d'autre part, à l'enrichissement personnel ainsi qu'à la construction d'une culture commune au sein des services.

Ainsi, désireux de s'impliquer dans une action de développement durable, à vocation de solidarité internationale et environnementale, le Département de la Loire-Atlantique a souhaité mettre en œuvre le congé solidaire, afin d'encourager les agents qui le souhaitent à prendre part à un projet de solidarité, leur permettant de mettre à profit leurs compétences professionnelles et personnelles au service d'enjeux humanitaires ou de coopération internationale.

www.loire-atlantique.fr

ORANGE

Mireille Le Van, directrice déléguée au Mécénat et à la Solidarité de la Fondation Orange



Temps partiel seniors et mécénat de compétences :

L'accord seniors de l'entreprise Orange offre la possibilité aux collaborateurs de travailler à temps partiel pendant les 3 ans qui précèdent leur retraite.

Ce temps partiel de travail peut être effectué dans des associations ou des ONG partenaires de la fondation Orange.

Aujourd'hui, près de 500 collaborateurs ont choisi cette option et sont mis à disposition pour réaliser une mission auprès d'associations.

Dans ce cadre, ces collaborateurs valorisent leurs compétences dans des domaines très variés, le numérique bien sûr, mais aussi en communication, en ressources humaines, en contrôle de gestion, en logistique ou en pilotage de projets.

Le bilan est très positif :

- Les collaborateurs apprécient de pouvoir contribuer à des causes d'intérêt général. Leur engagement va au-delà de la période de mécénat de compétences car ils choisissent quasiment tous de rester bénévoles.
- Les associations disposent d'expériences et de compétences pour des missions qu'elles n'auraient pas toujours pu mener sans ce dispositif. Elles recrutent aussi de nouveaux bénévoles.

www.fondationorange.com

TÉMOIGNAGES D'EMPLOYEURS : DES EXEMPLES DE DÉMARCHES QUI ENCOURAGENT LE BÉNÉVOLAT DES ACTIFS



BNP PARIBAS

Emmanuel de Lutzel, chargé de mission entrepreneuriat social après avoir lancé l'activité de microfinance de BNP Paribas, cofondateur de Microfinance sans frontières et de Bénévolat de compétences et solidarité.

La démarche de BNP Paribas de soutien à l'engagement associatif de ses collaborateurs part d'un double constat :

1. Les associations et entreprises sociales ont besoin de bénévoles qualifiés, en particulier dans les métiers de la finance,
2. Beaucoup de salariés ou de retraités de BNP Paribas ont la volonté de s'engager pour soutenir des causes sociales, mais ne savent pas quelles organisations pourraient utiliser leurs compétences.

BNP Paribas encourage de trois manières l'engagement de ses collaborateurs en France :

- ▶ depuis 2003, le programme « coup de pouce » de la Fondation BNP Paribas a permis de soutenir plus de 500 projets associatifs en France présentés par des salariés, avec plus d'un million d'euros distribués.
- ▶ Depuis 2005 sous forme de projet et depuis 2009 sous forme d'association, « Bénévolat de Compétences et Solidarité » (BCS) vise à promouvoir le bénévolat de compétences des actifs et des retraités du groupe BNP Paribas en France. À travers un réseau de 650 bénévoles, BCS est tourné vers des actions à caractère éducatif, social ou économique en partenariat avec une quinzaine d'associations telles que Adie, Cresus ou Nos quartiers ont des talents. Le rôle de BCS est d'orienter les futurs bénévoles vers ces associations réparties entre trois pôles : « Finance solidaire » (inclusion financière), « Jeunesse défavorisée » (éducation), « Solidarités Nouvelles » (logement social et la lutte contre le chômage).

Plus d'informations : www.bcs.pourunmondequichange.com.

- ▶ Depuis 2007 sous forme de projet et depuis 2009 sous forme d'association, MFSF (Microfinance sans Frontières) propose les compétences et expertises bancaires des salariés et retraités du groupe à des institutions de microfinance et des acteurs de l'entrepreneuriat social, tels que Adie International, Entrepreneurs du Monde ou bien SIDI / CCFD. Avec un vivier de 450 bénévoles et une quinzaine d'antennes dans le monde, MFSF a permis depuis sa création la réalisation plus d'une centaine de missions d'assistance technique dans une trentaine de pays.

Plus d'information : www.microfinancesansfrontieres.org.

Au total, 37 000 heures de bénévolat de compétences ont été réalisées par des collaborateurs et des retraités de BNP Paribas coordonnées par BCS et MFSF en 2012.

Ces programmes de soutien à l'engagement des collaborateurs se déclinent aujourd'hui dans une quinzaine de pays : France, Belgique, Italie, Luxembourg, Suisse, Espagne, Portugal, Grande Bretagne, États-Unis, Maroc, Tunisie, Algérie, Sénégal, Côte d'Ivoire, Guinée.

TÉMOIGNAGES D'EMPLOYEURS : DES EXEMPLES DE DÉMARCHES QUI ENCOURAGENT LE BÉNÉVOLAT DES ACTIFS

CASINO

Thomas Vilcot, directeur du recrutement du groupe



En matière de recrutement et de promotion interne de ses collaborateurs, le Groupe Casino développe des dispositifs centrés sur les compétences.

Tout d'abord, il valorise les compétences développées par les candidats dans un cadre bénévole ou associatif. À ce titre, Casino a souhaité contribuer aux travaux du groupe entreprises autour du portefeuille de compétences piloté par le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative. À chaque étape du recrutement, ces compétences sont reconnues. Des partenariats innovants viennent renforcer cet engagement : Agence Nationale du Service Civique, partenariats avec le monde sportif...

L'engagement associatif et bénévole des collaborateurs est également encouragé et soutenu : initiatives et mandats favorisant les liens écoles-entreprises, actions de la Fondation Casino, reconnaissance du rôle d'aidant familial, implication de chaque directeur d'établissement au sein du tissu local...

Au sein du Groupe Casino, nous savons qu'il y a mille et une façons de développer une même compétence, et sommes attentifs à reconnaître et encourager les engagements de nos candidats et collaborateurs.

www.groupe-casino.fr

NEOVA

Philippe Jouanny, président directeur général

Activité : Nettoyage industriel, principalement dans le secteur de la grande distribution

Situation géographique : Maisons-Alfort / Effectifs : 500 salariés environ



Redonner une chance aux seniors en extrême précarité sociale et professionnelle

NEOVA s'est engagée dans une démarche de développement durable depuis plus de cinq ans.

C'est dans ce cadre qu'a émergé l'idée de contribuer à l'insertion professionnelle de seniors très éloignés de l'emploi.

Il s'agit aussi de montrer l'exemple en tant que Direction socialement responsable en s'inscrivant dans une démarche de réinsertion sociale et professionnelle au sein de la direction de NEOVA.

Ces accueils ont lieu au minimum trois fois dans l'année sur des périodes allant de deux à trois mois. Les seniors sont orienté(e)s par des structures comme l'ANRH, La direction de l'Économie et de l'Emploi ou la Maison de l'Emploi du territoire. Certain(e)s étaient cadres supérieur(e)s avant de connaître le licenciement puis le chômage et enfin le RSA... D'autres ont été victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle les conduisant à une inaptitude sur leur poste et impliquant une réorientation complète de leur activité professionnelle.

Les seniors sont pris en charge par deux salariées du siège social, volontaires, la responsable administrative et une assistance. Elles ont la possibilité de refuser cette mission et il est acté qu'elles sont moins performantes durant ces périodes d'accueil qui les mobilisent fortement.

www.neova.fr