

« Un moyen de changer de statut »

« Dès lors qu'un programme de solidarité ou de mécénat est intelligemment vendu en interne, c'est-à-dire expliqué et cohérent avec l'activité de l'entreprise, de ses salariés et de ses clients, il produira de réelles retombées de solidarité

au sein de l'entreprise. On va ainsi demander à des personnes qui ne travaillent pas forcément dans le même service ou sur le même site d'unir leurs compétences et leur énergie dans un projet commun, et ce avec le chéquier de l'entreprise. Ce fonctionnement en mode projet impulse une réintégration dans l'entreprise de certains, à la conquête d'un autre rôle et d'un nouveau statut et ce, en dehors de toute hiérarchie. »



François Enius,
directeur associé
d'Absylone,
cabinet de conseil
spécialisé dans le
management

Pour les plus démotivés, de telles actions sont susceptibles de redonner le goût d'entreprendre, de s'exposer et de s'exprimer :

« Les collaborateurs vont démontrer des talents qu'ils ne développent pas d'ordinaire. C'est une opportunité pour ces derniers d'être vus et perçus autrement. Plus largement, en adhérant à une démarche collective initiée par leur entreprise, ils vont la représenter qualitativement, ce qui tendra à développer ou à renforcer un sentiment d'appartenance à celle-ci. C'est gagnant pour les trois parties : la société, son environnement et ses collaborateurs. »