

Le bénévolat des employés : ses avantages et ses difficultés pour les entreprises

Debra Basil et Mary Runte, de l'Université de Lethbridge
Cathy Barr et M. Easwaramoorthy, d'Imagine Canada

Les entreprises, comme les organismes sans but lucratif, ont tout intérêt à connaître les avantages et les difficultés du bénévolat des employés et peuvent en retirer des avantages. Cette fiche de renseignements présente les constatations d'une enquête administrée par Imagine Canada et l'Université de Lethbridge à l'automne 2005. Neuf cent quatre-vingt-dix entreprises, sélectionnées aléatoirement, ont répondu, au total, à cette enquête. Ses résultats sont exacts à plus ou moins 4 % près, dix-neuf fois sur vingt¹.

Les entreprises de cette enquête ont été interrogées sur les modalités du soutien qu'elles accordent à leurs employés qui font du bénévolat. Cette enquête a permis de constater que près de la moitié (49 %) des entreprises exerçant leur activité au Canada incitent les employés à faire du bénévolat sur leur temps libre. Plus d'un tiers (35 %) d'entre elles tolèrent le bénévolat des employés sur leur temps de travail. Une sur cinq d'entre elles (18 %) incite activement ses employés à faire du bénévolat pendant leurs heures de travail. Près des trois quarts des entreprises (71 %) soutiennent le bénévolat de leurs employés selon au moins une de ces modalités.

Avantages

Nous avons demandé aux entreprises qui toléraient le bénévolat de leurs employés sur leur temps de travail, qui les y incitaient ou qui les incitaient à faire du bénévolat pendant leur temps libre de nous indiquer les deux principaux avantages du bénévolat de leurs employés pour elles-mêmes. La majorité d'entre elles (71 %) ont pu citer au moins un avantage. Les avantages les plus souvent cités ont été les suivants : amélioration de l'image de l'entreprise auprès du public (33 %); amélioration du moral des employés (21 %) et amélioration des relations avec la communauté environnante (17 %).

Quand nous avons regroupé les avantages apparents du bénévolat de leurs employés en fonction de leur intérêt pour les parties prenantes externes (la communauté, les clients) ou pour les parties prenantes internes (les employés), nous avons constaté que les entreprises étaient plus susceptibles de citer des avantages externes. La moitié (50 %) des entreprises ont cité au moins un avantage externe (voir figure 1), alors que moins d'un tiers d'entre elles (30 %) ont cité un avantage interne (voir figure 2).

Figure 1. Avantages externes du bénévolat des employés

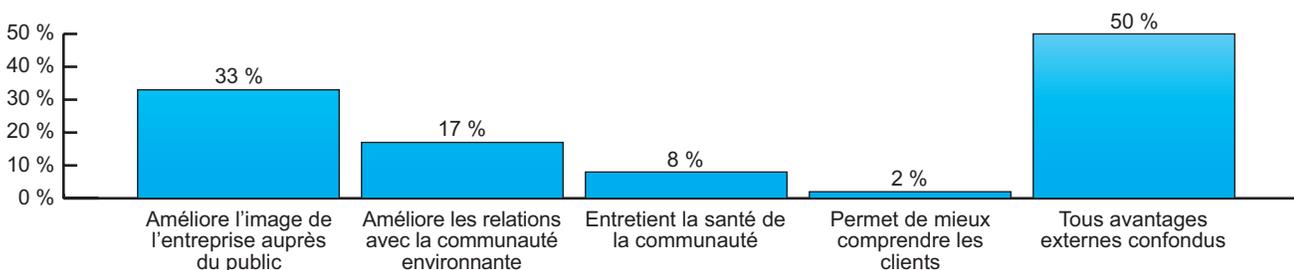
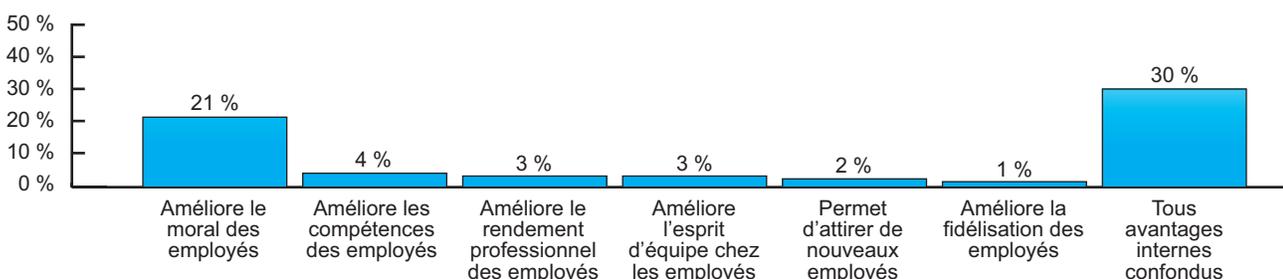


Figure 2. Avantages internes du bénévolat des employés



¹ Les résultats complets de cette étude sont consultables dans EASWARAMOORTHY, M., BARR, C., RUNTE, M. et BASIL, D. *Soutien des entreprises au bénévolat des employés au Canada : résultats d'un sondage national*, Toronto, Centre de développement des connaissances, 2006.

Difficultés

Nous avons également interrogé les entreprises favorables au bénévolat des employés sur les difficultés qu'elles ont rencontrées. Il est intéressant de noter que, selon la moitié (51 %) d'entre elles, elles n'ont rencontré aucune difficulté. En revanche, d'après près d'un quart (23 %) d'entre elles, la répartition de la charge de travail leur a posé un problème (voir figure 3). Le problème du coût a été cité par 3 % des entreprises et, selon 2 % d'entre elles, c'est le manque d'enthousiasme des employés qui leur a posé un problème.

Raisons de l'absence de soutien du bénévolat des employés

Nous avons interrogé les entreprises qui ne toléraient pas le bénévolat de leurs employés sur leur temps de travail, ne les y incitaient pas ou ne les incitaient pas à faire du bénévolat pendant leur temps libre sur les raisons de cette attitude. Les entreprises ont expliqué, dans la majorité des cas, qu'elles ne soutenaient pas le bénévolat de leurs employés, parce qu'elles n'y avaient jamais pensé (22 %, voir figure 4). Selon quatorze pour cent (14 %) des entreprises, cette responsabilité ne leur incombait pas; 9 % d'entre elles ont déclaré ne pas en avoir les moyens financiers et 5 % d'entre elles n'en voyaient pas l'intérêt².

Conclusion

Cette enquête permet de conclure que, pour les entreprises favorables au bénévolat des employés, les avantages surpassent les difficultés. Ces constatations démontrent également que les entreprises sont plus susceptibles d'analyser le bénévolat des employés en fonction de ses avantages pour elles-mêmes et la communauté, qu'en fonction des avantages que les employés en retirent.

Les organismes sans but lucratif qui cherchent à faire appel à des employés bénévoles devraient garder ces constatations présentes à l'esprit, quand ils s'appêtent à solliciter le soutien des entreprises. Ils devraient, par exemple, être prêts à démontrer l'amélioration de l'image de marque d'une entreprise donnée dans la communauté qui se produirait, grâce à leur association. Les organismes pourraient également mettre à l'étude des modalités de bénévolat des employés qui rejailissent très peu sur la répartition de la charge de travail au sein des entreprises. Plusieurs employés bénévoles d'une même entreprise pourraient, par exemple, partager le même poste bénévole. Enfin, les organismes devraient envisager de solliciter des entreprises qui n'ont jamais soutenu le bénévolat de leurs employés : nos constatations démontrent, en effet, qu'elles n'y ont peut-être tout simplement jamais pensé.

Figure 3. Difficultés du bénévolat des employés

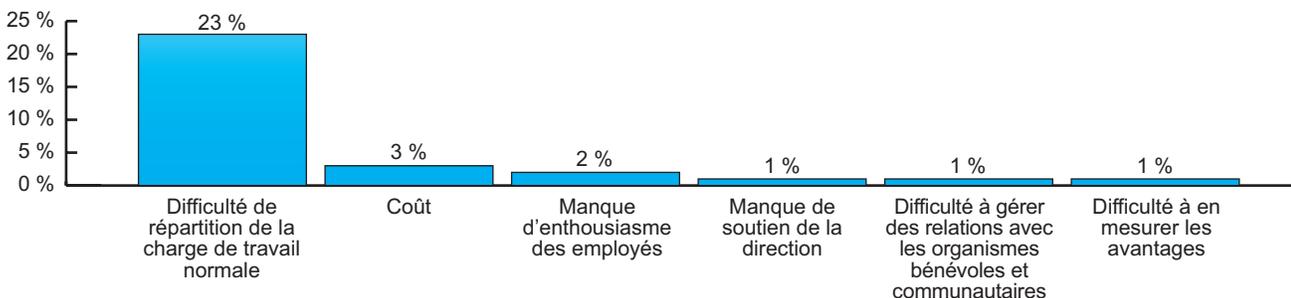
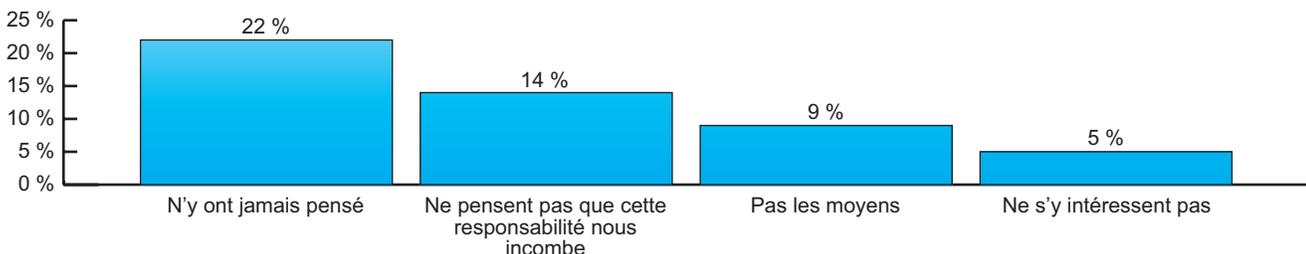


Figure 4. Raisons de l'absence de soutien du bénévolat des employés



² Quarante-trois pour cent d'entre elles ont avancé d'autres raisons et quatorze pour cent d'entre elles ont répondu ne pas en connaître la raison.

Centre de développement des connaissances, Imagine Canada
425, avenue University, bureau 900, Toronto (Ontario) M5G 1T6
Tél. : 416 597-2293 / 1 800 263-1178

Nous accueillons favorablement votre rétroaction sur ce document réalisé à partir d'un projet de recherche, ainsi que sur son utilisation. Prière de nous la faire parvenir par courrier électronique à l'adresse suivante : <kdc@imaginecanada.ca>.

© 2006, Imagine Canada
ISBN 1-55401-258-9

Le Centre de développement des connaissances d'Imagine Canada est financé dans le cadre de la Direction de la participation dans les communautés du ministère du Patrimoine canadien, au titre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles du ministère du Patrimoine canadien.

Canada

<www.kdc-cdc.ca>