

Le point de vue des collectivités **et** des entreprises sur les programmes de bénévolat d'entreprise

Une approche de l'amélioration
communautaire bénéfique pour tous

S. Mark Pancer
Evelina J. Rog
Mark C. Baetz

Université
Wilfrid Laurier



© 2004 Centre canadien de philanthropie

Le Centre de développement des connaissances renonce aux droits d'auteurs relatifs à ses documents, au profit de leur utilisation non commerciale par des organismes de bienfaisance et des organismes bénévoles. Nous encourageons tous les organismes de bienfaisance et les organismes bénévoles à reproduire et à distribuer toutes les publications du Centre de développement des connaissances.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Centre de développement des connaissances, visitez www.kdc-cdc.ca.

Centre de développement des connaissances
Centre canadien de philanthropie
425, avenue University, bureau 700
Toronto (Ontario) M5G 1T6
Canada
Tél. : 416 597-2293
Télec. : 416 597-2294
Courriel : kdc@ccp.ca

www.ccp.ca | www.kdc-cdc.ca

No ISBN 1-55401-096-9

Le Centre de développement des connaissances du Centre canadien de Philanthropie est financé dans le cadre du Programme des partenariats communautaires du ministère du Patrimoine canadien, au titre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celle du ministère du Patrimoine canadien.

Canada 

Table des matières

Remerciements	i
Introduction	1
Le point de vue des organismes communautaires	2
La méthodologie	2
Les organismes impliqués dans les programmes de bénévolat d'entreprise	2
Les avantages pour les organismes	2
Les difficultés pour les organismes	4
Les améliorations conseillées	7
Le point de vue des entreprises	9
La méthodologie	9
Les programmes de bénévolat d'entreprise et leurs actions	9
Les avantages pour les entreprises	10
Les améliorations conseillées	15
Conclusions	19

Remerciements

Nous souhaitons adresser nos remerciements au Centre canadien de philanthropie qui a financé ce travail de recherche. Nous désirons également exprimer notre gratitude à l'égard de tous ceux qui, au sein d'organismes communautaires et d'entreprises de l'ensemble du pays, nous ont si généreusement fait don de leur temps et communiqué leurs réflexions de leur expérience en matière de programmes de bénévoles d'entreprise. Nous remercions tout particulièrement les personnes suivantes : Heather Gillis-Dunn, adjointe aux affaires publiques chez Ford, pour nous avoir mis en relation avec les organismes qui ont participé au programme de bénévolat de Ford, Adele Lafrance et Jenney Deslauriers pour leur aide dans la conduite des entretiens et dans le codage de leur transcription, Daryl Mason pour son aide dans la conduite des entretiens, Susan Alisat pour sa transcription efficace et rigoureuse des entretiens et Natasha Berkeley et Yan Gu pour leur aide dans la révision de ce rapport. Enfin, nous souhaitons remercier Elizabeth Ridley pour ses commentaires constructifs et perspicaces sur les versions antérieures de ce rapport et Lisa Hartford pour sa prise en charge de ce rapport tout au long du processus de révision.

Introduction

Les résultats de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation indiquent que 27% des employés qui travaillent bénévolement dans la collectivité ont été autorisés par leur employeur à modifier leur horaire de travail en conséquence. Les programmes de bénévolat d'entreprise (PBE), comme celui de Ford du Canada Limitée, constituent la principale forme d'aide apportée par les employeurs aux activités bénévoles de leurs employés. Le programme de Ford autorise les employés à consacrer jusqu'à 16 heures de leur temps de travail annuel à des actions bénévoles pour le compte d'organismes de bienfaisance enregistrés. Pour remplir les conditions requises, les projets doivent mobiliser des équipes d'au moins cinq employés. Les actions bénévoles doivent s'effectuer au cours des horaires de travail normaux; elles doivent rentrer dans le cadre de tâches ou de projets d'une durée de quatre heures, d'une journée ou de deux journées, se déroulant hors site.

Les entretiens avec les employés ayant participé au PBE de Ford ont révélé qu'ils ont retiré de nombreux bienfaits de cette action, tels qu'une ardeur accrue au travail et un abaissement des niveaux de stress (Pancer, Baetz et Rog, 2002). Mais, les employés ne

L'étude des programmes de bénévolat d'entreprise (PBE) du point de vue des organismes communautaires et des entreprises, ces deux parties prenantes incontournables, constituait le principal objet de ce travail de recherche. Nous avons tenté de cerner les avantages éventuels que les organismes communautaires et les entreprises peuvent retirer de leur participation à un PBE et certains des principaux facteurs qui peuvent favoriser ou entraver la réussite de l'élaboration d'un PBE.

constituent qu'une des parties prenantes des programmes de bénévolat d'entreprise. Ce travail de recherche porte sur deux autres parties prenantes, incontournables pour bâtir des programmes de bénévolat d'entreprise réussis : les organismes communautaires qui mettent ces bénévoles à contribution et les entreprises qui gèrent les PBE. Nous avons effectué des entretiens avec des représentants de ces deux parties prenantes pour tenter de cerner les facteurs qui favorisent ou qui entravent la réussite de la mise en place d'un PBE.

Le point de vue des organismes communautaires

La méthodologie

Nous avons identifié 21 organismes communautaires de l'ensemble du Canada ayant participé au programme de bénévolat d'entreprise de Ford du Canada Limitée. Un de nos assistants de recherche est entré en relation avec ces organismes par téléphone. Au total, nous nous sommes entretenus avec les représentants de 14 organismes. Trois autres organismes ont refusé de participer à notre étude (l'un d'entre eux avait cessé toute activité et le personnel des deux autres organismes n'avait pas travaillé avec les employés de Ford). Quatre autres organismes ont omis de répondre à notre demande de participation à notre étude ou n'ont pas réussi à dégager du temps pour y donner suite. Des 14 entretiens effectués, les 3 premiers se sont déroulés en face à face et les autres au téléphone. Nous nous sommes entretenus avec la personne qui, au sein de chaque organisme, avait collaboré le plus étroitement avec les bénévoles du PBE de Ford. Au sein des organismes les plus importants, il s'agissait souvent du coordonnateur ou de la coordonnatrice des ressources bénévoles alors que, dans les organismes plus petits, il s'agissait en règle générale d'une ou d'un gestionnaire de programme ou d'un membre de la direction.

Les entretiens ont porté sur les relations de travail des organismes avec le PBE de Ford, sur les avantages et les difficultés qu'ils associaient à leur participation à ce programme et sur leur perception du programme de Ford et de l'entreprise elle-même qui en découlait. Tous les entretiens ont été enregistrés puis retranscrits avec l'autorisation des participants. Nous avons par la suite effectué une analyse quantitative des transcriptions, qui a, dans un premier temps, entraîné l'élaboration d'instructions de codage qui définissaient les divers thèmes soulevés (p. ex., les avantages de la participation au PBE) et qui s'appuyaient sur des descriptions et des exemples, afin de différencier clairement les thèmes

les uns des autres. Ce sont sur ces thèmes que ce rapport repose.

Les organismes impliqués dans les programmes de bénévolat d'entreprise

Les employés de Ford ont travaillé bénévolement pour le compte d'une grande variété d'organismes communautaires. Les 14 organismes de nos entretiens assurent une grande gamme de services, allant de la réadaptation professionnelle de personnes souffrant de graves maladies mentales, à la gestion de banques alimentaires, d'échanges de vêtements et d'hébergement d'urgence, de soins aux animaux, d'activités avec des aveugles, ainsi que de camps et d'autres programmes pour les enfants défavorisés. La plupart des travaux accomplis par les employés de Ford pour le compte de ces organismes étaient des travaux manuels non spécialisés. Ils ont trié des aliments pour les banques alimentaires, promené les animaux des refuges pour animaux, participé à la construction de logements pour les familles sans domicile, effectué des travaux de peinture, de réparation de bâtiments, d'aménagement paysager et de jardinage pour les foyers et les camps tenus par les organismes et participé à des événements spéciaux, tels que des événements de collecte de fonds et des fêtes célébrées par des clients des organismes. Certaines de ces actions comportaient des interactions directes avec certains clients des organismes; toutefois, le principe même du PBE (c'est-à-dire l'obligation de travailler en équipe, par tranches d'au moins une demi-journée) rendait parfois difficile la participation des bénévoles de Ford à la formation et au filtrage indispensables au travail en contact direct des clients.

Les avantages pour les organismes

Toutes les personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenues ont fait état d'un bilan très positif des relations avec les employés de Ford ayant travaillé dans leurs locaux. Les membres du personnel ont signalé un large éventail d'avantages apportés par la participation au PBE de Ford. Les

principaux avantages décrits par les répondants sont énumérés ci-dessous.

L'accès à des bénévoles qualifiés, motivés et fiables

L'accès à des travailleurs hautement qualifiés, motivés et fiables figurait au premier plan des avantages de la participation au programme cités par les répondants.

Ce sont des gens très qualifiés qui nous viennent de chez Ford : ils nous apportent beaucoup.

En faisant cela, en ayant recours aux bénévoles du PBE de Ford on sait qu'on va avoir les retombées d'une vraie journée de travail et c'est vraiment bien pour nous.

L'augmentation de la capacité de mener des actions à leur terme

L'accès à des travailleurs qualifiés et fiables présente notamment l'avantage suivant : les organismes ont été en mesure d'accomplir des actions qui, sans cela, n'auraient peut-être pas pu se concrétiser ou qui auraient dû être confiées à des membres du personnel rémunérés.

Nous pouvons accomplir du travail qui, sans cela, ne serait pas programmable, parce qu'il nous serait quasiment impossible de trouver le temps de le faire.

Nous en ressentons les effets financièrement comme nous ne rémunérons personne pour effectuer ces travaux, dans le cadre, soit d'un contrat, soit d'un salaire versé à des employés, nous pouvons consacrer à nos enfants les économies ainsi réalisées.

L'amélioration des services assurés aux clients des organismes

Les bénévoles du PBE ont permis aux organismes d'assurer plus de services et des services de meilleure qualité à leurs clients.

Cela nous a permis de faire sortir nettement plus d'animaux [d'un refuge pour animaux].

Le fait de recevoir des gens de Ford chez nous nous a permis de faire profiter pleinement les enfants de nos activités, grâce à l'aspect des terrains de jeu et à la nature et à la conception des programmes que nous assurons quand les enfants viennent ici.

La création de liens entre les employés de l'entreprise et les membres du personnel et les clients des organismes

Les membres du personnel et les clients des organismes ont retiré des avantages des liens qui se sont souvent formés à la suite de l'implication des bénévoles de l'entreprise.

Ils [les bénévoles de l'entreprise] nouent de vraies relations avec nos clients. Ils se sont souvenus du nom de certains d'entre eux, ils passaient la porte et [nos clients] étaient prêts... ils les attendaient et se réjouissaient à l'avance de leur retour.

L'augmentation du nombre de bénévoles dirigés vers les organismes

Les relations que les employés ont forgées avec les organismes où ils ont travaillé bénévolement dans le cadre du PBE de Ford, ont parfois accru leur nombre de bénévoles. Certains employés sont revenus travailler bénévolement dans ces organismes, souvent de leur propre initiative. Certains d'entre eux ont également dirigé vers les organismes des membres de leur famille ou des amis qui cherchaient du travail bénévole à effectuer.

Il y en a deux ou trois qui sont revenus et qui ont mis en marche des actions bénévoles d'eux-mêmes, en dehors du programme de Ford.

J'ai eu des parents qui sont revenus me voir après... pour me dire que leur fille devait faire 40 heures de bénévolat pour son école secondaire. Cela a vraiment permis de nouer des relations sympathiques avec les parents, ainsi qu'avec le reste de la famille, à partir du bénévolat.

L'augmentation des personnes aiguillées vers les services assurés par les organismes

Comme le bénévolat a permis aux employés de l'entreprise de mieux connaître les organismes où ils ont travaillé, ils ont parfois servi de sources d'aiguillage, pour des membres de leur famille, des amis et des voisins, vers les services assurés par les organismes et dont ils avaient besoin.

[Les bénévoles de l'entreprise] ont même appris à des gens qu'ils connaissent et qui recherchent un type d'animal particulier, que nous disposons de cet animal, ce qui a entraîné des adoptions [au refuge pour animaux].

L'augmentation du niveau des dons effectués aux organismes

En plus de faire don de leur travail, les bénévoles de l'entreprise ont parfois versé des dons d'argent aux organismes pour lesquels ils ont travaillé dans le cadre du PBE.

Cela provoque chez eux un sentiment de satisfaction et certains d'entre eux repartent à la fin en nous laissant un chèque et en disant qu'ils veulent verser un don pour notre collecte.

Une meilleure connaissance des organismes au sein du public

Les répondants ont décrit de quelle façon leurs relations avec Ford ont fait connaître leur organisme, non seulement parmi les employés de Ford qui ont participé au PBE, mais aussi parmi le grand public.

Je pense qu'il [le PBE] leur permet de mieux nous connaître, de mieux connaître nos actions et notre vie d'organisme sans but lucratif, et la qualité des relations que nous avons avec nos clients.

Pour nous, cela nous donne également de l'importance, parce que Ford est une entreprise importante et, comme Ford travaille avec nous, cela impressionne les bénévoles et les autres personnes qui voient cela et qui se disent que [l'organisme] doit être important.

La création de modèles à appliquer par d'autres entreprises

Un certain nombre des membres du personnel avec lesquels nous nous sommes entretenus au sein des organismes, nous ont signalé que, pour eux, les PBE était un modèle, qui, espéraient-ils, seraient suivi par d'autres entreprises. Ils citaient parfois le PBE de Ford pour essayer d'attirer des bénévoles appartenant à d'autres sociétés.

Et bien, c'est un programme excellent et j'effectue souvent des interventions en public et des présentations. Nous citons franchement Ford et de tous les avantages que nous retirons de ce programme, pour essayer de faire comprendre aux autres entreprises que c'est une situation où tout le monde est gagnant, vous voyez. Si vous êtes une entreprise, c'est bon pour les affaires et c'est ce que vous devriez faire.

Les difficultés pour les organismes

Bien que presque toutes les personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenues aient fait état d'un bilan très positif des relations de travail avec le PBE de Ford, certaines d'entre elles ont également fait état des difficultés auxquelles elles ont fait face pour mettre en place le PBE au sein de leur organisme. Quelques-unes de ces difficultés sont énumérées ci-dessous.

La nécessité d'une formation spécialisée

Tous les bénévoles ont besoin de recevoir au moins un certain enseignement théorique et une certaine formation. Pour certains postes de bénévoles, en particulier pour ceux qui exigent de travailler au contact direct des clients, une formation intensive peut s'avérer indispensable. La brièveté des affectations des bénévoles du PBE de Ford réduisait au strict minimum le temps à consacrer à la formation, ce qui, dans certains cas, restreignait le nombre d'actions différentes susceptibles de leur être confiées.

Moi, je pense que mon principal souci c'était de leur trouver quelque chose à faire sans grande formation, mais qu'ils aimeraient quand même faire. Ce n'est pas simple, parce que bon nombre de nos programmes exigent une formation assez longue.

La brièveté de l'affectation des bénévoles

Les participants du PBE de Ford travaillaient en règle générale par périodes d'une ou deux demi-journées ou d'une journée entière dans un même organisme communautaire. Cet état de fait a également imposé des contraintes pour définir les types de tâches susceptibles de pouvoir leur être confiées.

Plus la durée de l'engagement que je peux convaincre une personne d'accepter au sein de cet organisme est longue, plus je pense que tous les organismes et les personnes intéressées en retirent des avantages. Parce que si vous essayez de mettre quelqu'un au travail très vite, avant qu'il soit temps qu'il reparte, il ne voit qu'un aspect des choses. Je pense qu'il serait souhaitable qu'ils fassent tout au moins deux fois, ce qui profiterait individuellement aux bénévoles, mais aussi à l'organisme.

L'irrégularité de l'affectation des bénévoles

Les affectations des bénévoles de Ford avaient également tendance à être irrégulières. Une équipe d'employés de Ford prenait ses dispositions pour travailler bénévolement pour un organisme, pendant une demi-journée ou une journée. Puis, la même équipe pouvait très bien ne plus revenir dans l'organisme ou elle pouvait y être remplacée par une équipe différente. Cela a parfois été difficile pour les organismes d'organiser des activités pour les équipes de bénévoles de Ford.

De deux à quatre heures ou de quatre à cinq heures ou autre, d'accord, si c'est le créneau de Ford et [si] je sais que des gens viennent de Ford et que socialisation des chats les intéresse, par exemple, je m'adapterai à ce créneau. Mais quand c'est irrégulier, c'est beaucoup plus difficile à programmer.

Confier des actions valorisantes aux bénévoles

Leur désir de faire vivre une expérience valorisante aux employés du PBE constituait une difficulté supplémentaire, selon les membres du personnel des organismes. Même les organismes ayant l'habitude de coordonner l'action de nombreux bénévoles avaient parfois du mal à y parvenir.

Il existe forcément un moyen de rendre cette expérience passionnante pour les employés qui donnent de leur temps, pour les employeurs qui autorisent des employés à le faire sur leur temps de travail et de maximiser les avantages que les organismes en retirent. C'est le défi à relever. Si vous envoyez douze employés de Ford du Canada Limitée dans un organisme et que l'organisme n'est pas prêt à leur faire vivre une expérience constructive et à leur confier du travail valorisant, vous récupérez douze personnes qui reviennent en disant : « Qu'est-ce qui ne va pas dans le secteur bénévole? Nous étions sur place, prêts à travailler et ils n'avaient même pas besoin de nous. »


Le manque d'informations sur les compétences et les centres d'intérêt des employés

Les organismes qui ont participé au PBE de Ford disposaient souvent de peu d'informations sur les compétences des personnes qui viendraient travailler bénévolement pour eux. Cela compliquait la préparation des bénévoles aux tâches à accomplir et le choix des missions de bénévoles à leur confier.

Je n'ai pas de relation de travail direct avec les employés avant leur arrivée. Je n'ai aucune information sur les personnes qui viennent. Je ne sais pas s'il s'agit d'hommes, de femmes, ni dans quel service de Ford ils travaillent. Tout ce que je sais, c'est qu'ils ont manifesté leur intérêt pour venir travailler bénévolement ici.

La coordination à distance de l'affectation des bénévoles

La coordonnatrice principale du PBE de Ford travaillait des bureaux de Ford à Oakville, en Ontario. C'était elle, parfois, qui coordonnait l'affectation des



employés de Ford qui travaillaient dans d'autres collectivités. Cela posait parfois des problèmes de liaison avec les organismes communautaires situés loin de sa collectivité de résidence.

Il est difficile de coordonner des organismes situés en dehors de la collectivité et de programmer des actions sans erreur. C'est beaucoup plus facile pour nous d'effectuer ce travail [localement] que pour quelqu'un qui se trouve à Oakville ou n'importe où et qui téléphone partout en disant « Vous ne pouvez pas accueillir ces personnes, s'il vous plaît? »

Les améliorations conseillées

Les membres du personnel des organismes avec lesquels nous nous sommes entretenus ont formulé un certain nombre de conseils pour l'amélioration du PBE. Pour l'essentiel, leurs conseils ont trait à des méthodes à employer pour tirer un meilleur parti des compétences et de l'expérience des bénévoles et pour rendre leur affectation plus prévisible.

Organiser une « expo' des bénévoles »

Une « expo' des bénévoles », au cours de laquelle divers organismes communautaires se rendraient dans l'entreprise pour décrire les types de postes de bénévoles dont ils disposent, permettrait aux employés de connaître précisément les attentes liées aux postes de bénévoles dans chaque organisme particulier.

Je me demande si on ne pourrait pas organiser quelque chose comme cela une fois par an ... pour permettre aux bénévoles de l'entreprise de rencontrer les divers organismes de bienfaisance.

Organiser des événements autour du bénévolat

Une autre amélioration conseillée portait sur l'augmentation des moyens financiers consacrés à la programmation d'événements ayant trait au bénévolat. Cela permettrait de tirer un meilleur parti des compétences spécialisées des employés.

Pouvoir expliquer un peu ... le fonctionnement de notre organisme et nos besoins les plus pressants que les bénévoles peuvent satisfaire, plutôt que d'entendre la question : « Avez-vous besoin de bénévoles? » et que moi, je réponde : « Eh bien, je pense que nous sommes l'endroit idéal pour cela. » Et si je rencontrais ces personnes pour parler du rôle que peuvent jouer les bénévoles de Ford ou de toute autre entreprise au sein de notre organisme?

Définir les compétences que les bénévoles de l'entreprise peuvent apporter

Quelques répondants ont conseillé d'effectuer une enquête auprès des bénévoles éventuels de l'entreprise pour dresser la liste des compétences spécialisées dont ils pourraient faire bénéficier les organismes où ils seraient affectés. Cela permettrait aux organismes de mieux utiliser les bénévoles de l'entreprise et de leur confier des missions plus intéressantes.

Et, bien sûr, nous ne connaissons pas les ressources et le nombre de compétences qu'ils mettent à notre disposition. Nous avons vraiment besoin de mieux connaître les compétences et les connaissances que les employés peuvent apporter à nos organismes et ce qu'ils ont à nous offrir.

Pourquoi gaspillerions-nous les talents d'une équipe d'ingénieurs en les faisant s'asseoir autour d'une table à trier des conserves de haricots? Pourquoi ne pas utiliser une équipe d'ingénieurs à concevoir un raccord de congélateur pour notre entrepôt, ou un plan logistique?

Demander aux bénévoles de s'engager pour un nombre d'heures précis, à des moments prévisibles

Le « PBE de leurs rêves » serait, pour un certain nombre de répondants, un PBE où les employés des entreprises s'engageraient à travailler bénévolement pendant un nombre d'heures défini au préalable, selon une fréquence prévisible et régulière.

Si nous pouvions programmer leur engagement sur l'année et savoir à quelles dates nous employons des bénévoles de Ford, nous pourrions vraiment mieux nous organiser et, de la même façon, ils pourraient mieux s'organiser.

Recueillir la rétroaction à la fois des employés ayant fait don de leur temps et des organismes communautaires

Pour que l'expérience soit concluante à la fois pour les bénévoles des entreprises et pour les organismes, il serait souhaitable de recueillir systématiquement la rétroaction des bénévoles de l'entreprise et des membres du personnel des organismes qui ont travaillé avec eux.

Je suis persuadé que si on leur demandait leur rétroaction pour savoir ce qu'ils pensent de cette expérience... cela permettrait probablement d'améliorer le programme parce que, dans ces conditions, je saurais que... eh bien, ils ont détesté faire ce travail, donc je ne vais pas leur redemander de le faire ou cet aspect des choses leur a plu...

Le point de vue des entreprises

La méthodologie

Notre objectif consistait à nous entretenir avec des représentants d'entreprises de l'ensemble du pays pour connaître par quel moyen et dans quelle mesure les entreprises favorisent le bénévolat chez les employés et pour nous informer sur les ressources nécessaires à l'élaboration et à la mise en place des programmes de bénévolat d'entreprise, sur les avantages que les entreprises retirent de la pratique du bénévolat qu'elles favorisent chez leurs employés et sur les difficultés qu'elles rencontrent dans l'élaboration et la mise en place de programmes de ce type. Les raisons pour lesquelles certaines entreprises décident de ne pas implanter de PBE nous intéressaient également, ainsi que les raisons de ce choix.

Nous avons dressé une liste de 193 entreprises que nous avons sollicitées pour participer à notre étude à partir de diverses sources:

- une base de données créée par EthicScan et représentant 80 entreprises, dont la moitié participait à du travail bénévole et l'autre moitié n'y participait pas;
- le site Web <www.benevoles.ca>, qui répertoriait 12 sociétés disposant d'un PBE; les listes *2003 Best 50 Corporate Citizens* et *2002 Best 50 Corporate Citizens* publiées par le magazine *Corporate Knights* en 2002 et 2003;
- la liste des *50 Best Managed Companies* publiée par le *Financial Post* en 2002;
- la liste des *50 Best Companies to Work for in Canada*, publiée par le *Globe and Mail* en 2003.

Au total, des entretiens ont eu lieu entre les représentants de 34 entreprises de tout le Canada entre le 3 juin et 1er août 2003 et l'un des

chercheurs ou des assistants de recherche formés à cet effet. Quarante-deux entreprises ont refusé de participer à cette étude. Les 117 entreprises restantes avec lesquelles nous sommes entrés en relation n'ont pas donné suite à notre demande, ont dû annuler un entretien programmé sans pouvoir le reprogrammer en temps opportun ou ont manifesté leur intérêt, mais n'ont pas réussi à dégager du temps pour programmer l'entretien.

Les représentants des entreprises avec lesquels nous nous sommes entretenus représentaient de secteurs très divers, tels que les services financiers, les services publics, les assurances et l'industrie pharmaceutique. Dans les plus petites sociétés, c'est avec le président que nous nous sommes entretenus le plus souvent alors que, dans les entreprises plus grandes, nous nous sommes entretenus en règle générale avec des gestionnaires ou des employés chargés de la philanthropie de l'entreprise ou de son programme de bénévolat, souvent dans le cadre du service des relations publiques ou de la communication. À l'exception des deux ou trois premiers entretiens, tous les entretiens se sont déroulés au téléphone et ont duré en règle générale entre une demie-heure et une heure et demie.

Les programmes de bénévolat des entreprises et leurs actions

Environ la moitié des entreprises dont nous avons rencontré les représentants disposaient de programmes de bénévolat officiels. Les types de programme de bénévolat officiel les plus répandus étaient les suivants : congés rémunérés accordés aux employés (dans la limite d'un certain nombre d'heures par an) pour travailler bénévolement ou versement de subventions ou de dons aux organismes à qui les employés font don de leur temps en dehors de leur horaire de travail (ces programmes sont souvent désignés sous le nom de programmes « Dollars pour les gens d'action »). La quasi-totalité des sociétés dont nous avons rencontré les représentants, même celles qui prétendaient ne pas disposer d'un programme de bénévolat officiel, favorisaient d'une façon ou d'une autre les actions

bénévoles de leurs employés. Pour ce faire, elles employaient par exemple les moyens suivants :

- Congés accordés à leurs employés pour travailler dans le cadre d'événements communautaires particuliers tels que les « journées d'entraide » à l'occasion desquelles les employés apportent leur aide à un organisme communautaire ou les « diverticourses » pour collecter des fonds au profit d'organismes communautaires;
- Témoignages de reconnaissance, tels que des prix du « Bénévole de l'année » remis à des employés ayant effectué un travail exemplaire au profit de la collectivité;
- Relations suivies avec des centres de bénévoles locaux et informations des employés sur les actions bénévoles possibles au sein de la collectivité;
- Organisation de manifestations et d'actions bénévoles par des comités d'employés;
- Commandites d'organismes ou de programmes communautaires particuliers et mise à la disposition des employés des ressources nécessaires pour aider ces organismes;
- Création de partenariats avec des organismes communautaires locaux, comme des écoles ou des Jeunes entreprises (un programme de formation des jeunes à l'économie et aux affaires) et incitation de leurs employés à travailler bénévolement pour le compte de ces organismes.

Les avantages pour les entreprises

Les sociétés qui disposaient de programmes de bénévolat ont signalé qu'ils leur apportaient de nombreux avantages. Plusieurs répondants ont qualifié le PBE de solution bénéfique pour tous les intéressés. Les principaux avantages décrits par les répondants sont énumérés ci-dessous.

Des employés plus heureux et plus satisfaits

De nombreux répondants ont signalé la forte incidence du PBE de leur entreprise sur la satisfaction

professionnelle des employés et même sur leur bien-être physique et affectif.

Les employés qui contribuent à l'amélioration de la qualité de vie dans les collectivités sont en règle générale des personnes plus heureuses. Ils s'engagent et, les personnes dans ce cas sont en règle générale plus heureuses et en meilleure santé.

Des conditions plus favorables au perfectionnement professionnel et à l'approfondissement des compétences des employés

Un certain nombre de répondants ont également cité un autre avantage de l'engagement en qualité de bénévole : des conditions favorables à l'épanouissement personnel et à l'acquisition de compétences susceptibles d'être utiles à la fois au travail et en dehors du travail.

Cette expérience vécue ensemble donne aux gens l'occasion de se perfectionner et crée une meilleure ambiance de travail. L'approfondissement de certains ensembles de compétences ne peut que se répercuter sur les fonctions professionnelles.

Pour l'entreprise elle-même, je crois que cela fait naître de bons leaders pour l'entreprise. C'est le parfait moyen de se perfectionner par exemple pour parler en public, pour travailler en équipe ou pour faire quelque chose comme cela.

Une plus grande fidélité à l'égard de l'entreprise et une stabilisation du personnel

Un des avantages les plus fréquemment cités avait trait à l'incidence du PBE sur la fidélité et la satisfaction des employés. Plusieurs répondants étaient convaincus que la participation des employés au PBE les rendait plus fidèles et plus dévoués à l'égard de l'entreprise et accroissait leur stabilité dans leur poste.

Le PBE crée des conditions extrêmement favorables à la stabilité du point de vue des RH, parce que vos employés se sentent responsabilisés et soutenus et ils se sentent respectés par leur entreprise, ce qui permet certainement de retenir des personnes de grand talent.

Je crois que c'est une question de profonde fierté. C'est ce que j'entends mes employés dire tout le temps : qu'ils sont fiers de travailler pour une entreprise qui intervient en faveur de la collectivité et qui les soutient dans leur action en faveur de la collectivité.

Un milieu de travail plus constructif

Un certain nombre de répondants ont également mentionné qu'en favorisant les actions bénévoles de leurs employés, les entreprises semblaient également créer des milieux de travail plus positifs.

C'est certainement valorisant et responsable en partie de l'existence d'un milieu de travail extrêmement positif, satisfaisant et où il fait bon travailler. Nous savons qu'une partie du travail que nous faisons permet aux gens de se sentir heureux dans leur milieu de travail, parce qu'ils peuvent s'acquitter de leur dette à l'égard de la collectivité, ce qui en fait vraiment un milieu de travail formidable.

Un renforcement de l'esprit d'équipe et de la cohésion entre les employés

Travailler ensemble dans le cadre de projets bénévoles peut créer un sentiment de cohésion et de convivialité parmi les employés, surtout dans le cas des programmes qui exigent que les employés travaillent bénévolement en groupe.

L'immobilier est un secteur où la concurrence est très forte et où on ne se fait pas de cadeaux. Tout le monde veut être le meilleur du bureau, de la collectivité ou du Canada, donc, c'est le seul moyen qui nous permet de créer un solide esprit d'équipe en réunissant nos forces pour résoudre ensemble le même problème. Nous nous servons un peu du bénévolat pour créer un esprit d'équipe.

Je pense qu'ils retirent un avantage de leur travail de groupe. Cela leur permet notamment d'apprendre à se connaître en dehors du milieu de travail et d'un service ou d'un secteur de l'entreprise à l'autre. Nous nous sommes servis [du bénévolat] pour développer l'esprit d'équipe.

Une augmentation de la productivité

L'engagement en qualité de bénévole peut augmenter la fidélité des employés, rendre également le milieu de travail plus constructif et renforcer la cohésion entre les employés, mais il peut également augmenter la productivité.

L'un des avantages de notre programme de bénévolat, c'est que notre personnel s'engage plus à fond. Ils vont se sentir satisfaits d'eux-mêmes et il a été prouvé qu'un employé heureux est un employé plus productif.

Une plus grande visibilité et un plus grand retentissement pour les entreprises

La participation active et visible des employés peut rendre les entreprises concernées plus visibles et leur apporter un retentissement positif dans la collectivité.

Ce programme fait pour nous ce que le marketing payant et la publicité payante ne feraient jamais pour notre entreprise.

Des employés qui sortent dans la collectivité pour faire du bon travail - vous ne pourriez pas trouver de meilleurs ambassadeurs pour votre entreprise.

De meilleures relations avec les clients, une plus grande fidélité des clients et une augmentation des ventes

Plusieurs répondants ont estimé que l'engagement de leurs employés au service de la collectivité dans le cadre du PBE de l'entreprise aboutissait en fin de compte à de meilleures relations avec les clients, à une plus grande fidélité de ces derniers et même à une augmentation des ventes de leurs produits et de leurs services.

Une fidélité se met en place et quand les gens voient toutes les grandes choses que vous faites dans la collectivité, ensuite quand un concurrent s'installe dans la collectivité, ils disent : « Nous sommes fidèles à [cette entreprise]... depuis des années, pourquoi changerions-nous? »

C'est bon pour les affaires d'être perçu comme quelqu'un qui s'implique beaucoup dans la collectivité. Beaucoup de nos clients sont bien implantés dans cette collectivité et participent également au bénévolat de bienfaisance donc, encore une fois, il ne s'agit pas seulement de RP, mais c'est également positif pour les relations avec nos clients.

Les difficultés et les obstacles pour les entreprises

Bien que les entreprises qui ont mis en place des PBE aient signalé les nombreux avantages qu'elles retirent de ces programmes, elles ont également été confrontées à plusieurs difficultés et obstacles dans cette mise en place. Certaines de ces difficultés ont dissuadé d'autres entreprises de fonder leur propre PBE ou les ont contraintes de surseoir à sa création.

Le manque de disponibilité

Plusieurs répondants ont affirmé que le manque de temps que leurs employés peuvent consacrer au bénévolat, compte tenu de la lourdeur de leur charge de travail, constituait le principal obstacle à la mise en place d'un PBE. Ces entreprises étaient réticentes à demander un effort supplémentaire à leurs employés qui avaient déjà tant à faire.

Je ne sais pas si beaucoup de nos gens ont tant de loisirs que cela ici et, très franchement, le temps de loisirs qui leur reste, je les encourage à le passer en famille.

Le temps... c'est toujours le problème numéro un, parce que vous essayez de... jongler entre votre vie professionnelle, votre vie de famille, votre équilibre personnel et... de trouver du temps pour vous, donc... comment voulez-vous trouver du temps pour le bénévolat?

Des ressources limitées en personnel

Un certain nombre d'entreprises, en particulier les plus petites entreprises avec moins de personnel, ont signalé qu'elles ne disposaient tout simplement pas des ressources en personnel suffisantes pour affecter des membres du personnel à des missions bénévoles.

Les ressources constituent une source de difficultés... il n'y a que deux personnes pour tout notre portefeuille d'investissements communautaires et nous sommes une entreprise internationale.

Les contraintes vécues par les entreprises pour accomplir leur travail dans un contexte concurrentiel s'ajoutaient aux ressources limitées en temps et en personnel.

Nous sommes une petite firme, donc... avoir des gens en congé... ou avoir des tas de gens en congé en même temps... cela représente une difficulté pour nous, parce que nous avons quand même une entreprise à faire tourner.

Le coût de la participation

Le coût financier de la mise en place d'un programme de ce type représentait un obstacle selon certains répondants. Les congés rémunérés accordés au personnel pour travailler bénévolement ou les subventions versées aux organismes où les employés travaillent bénévolement se traduisent en coûts bien réels.

C'est un cauchemar logistique d'essayer de calculer la durée du congé que vous accorderez à quelqu'un pour travailler bénévolement et de couvrir ce poste ou cette absence sans que cela coûte trop cher.

Le problème posé pour nous [par la mise en place d'un PBE], c'est un problème de moyens financiers. Si ça me coûte 5 000 dollars, je pourrai peut-être me le permettre; si ça me coûtait 50 000 dollars, ce serait une grosse somme pour nous. Pour que cela serve vraiment à quelque chose, pour qu'on les incite vraiment à s'impliquer activement dans la collectivité, cela pourrait vraiment être très onéreux pour nous.

La situation économique difficile de certaines industries

Les difficultés économiques et commerciales rencontrées par de nombreuses industries et entreprises peuvent s'ajouter aux contraintes

professionnelles et réduire la capacité d'investissement d'une entreprise dans un PBE.

Environ 70 pour cent de nos travailleurs sont maintenant au chômage, donc, les temps sont très durs et je ne pense pas que ce soit le moment [de lancer un PBE]. Dans d'autres circonstances, je pense que l'accueil serait favorable.

La nature du travail de l'entreprise

Dans certaines entreprises, la nature du travail accompli par leurs employés ne leur permet pas facilement de s'engager en qualité de bénévoles.

Je pense que notre principale difficulté tient au fait que 25 % de notre main d'œuvre se trouve dans des sites d'exploitation provisoires. Nous avons beaucoup de personnel itinérant qui reste loin de chez lui pendant longtemps. Donc, cela n'est pas facile pour lui de travailler bénévolement et régulièrement.

L'organisation des entreprises

La structure de certaines des entreprises les plus importantes, dont nous avons rencontré les représentants, était complexe et comportait souvent des succursales ou des filières relativement autonomes. Cela compliquait la mise en place de politiques et de programmes de bénévolat à l'échelle de ces entreprises.

Cette entreprise a toujours eu une forte tradition décentralisatrice, où chaque unité commerciale a toujours fonctionné à part. En tant que siège social, nous ne voulons pas donner l'impression d'imposer des programmes aux unités commerciales. Nous voulons les associer à ce programme et à son développement. Cela demande du temps et exige de construire des relations de travail et de veiller à ce que tout le monde soit content.

Les questions liées l'existence d'un syndicat et d'une convention collective

L'exploitation de certaines des entreprises dont nous avons rencontré les représentants se déroulait dans un milieu syndiqué ou partiellement syndiqué.

Pour réussir dans ce type de milieu de travail, un PBE devrait être mis en place conjointement avec le syndicat.

Probablement 70 pour cent de nos employés sont syndiqués et des conventions collectives sont en place. Toute action bénévole, si elle se déroule pendant les heures de travail normales, pose un problème.

Le temps nécessaire à la planification et à l'administration du programme

Un certain nombre de répondants ont indiqué que le temps nécessaire pour l'administration et la coordination des différents aspects d'un PBE représentait une difficulté. Une autre difficulté s'ajoutait à l'administration et à la coordination régulières du programme : celle de trouver quelqu'un qui se fasse le champion du programme au sein de l'entreprise.

Mener le projet à son terme, s'assurer que le suivi est en place, que les mesures sont prises, que les rapports sont effectués, qu'ils traitent bien les personnes de chez nous, qu'ils respectent leurs engagements. Tout ce suivi prend énormément de temps.

Je suis la personne qui le dirige. J'ai une équipe de bénévoles pour m'aider, mais qui change plutôt selon les besoins. Si je n'étais plus là je m'inquiérais de ce qui pourrait arriver au programme.

La vente du programme aux employés et aux gestionnaires

Un certain nombre de répondants ont fait état de la difficulté rencontrée pour justifier l'existence du programme et pour le « vendre » aux employés et aux gestionnaires de l'entreprise.

J'aimerais constater la participation d'un plus grand nombre de nos employés. Notre main d'œuvre est principalement masculine et âgée probablement de 25 à 35 ans et je pense que les personnes de cet âge ne sont pas enclines à travailler bénévolement... si vous en parlez à n'importe qui, ils vous diront tous que c'est une tranche d'âge difficile à faire bouger.

C'est plus difficile à vendre aux cadres moyens, parce qu'ils veulent que nos employés travaillent. Je crois qu'ils seront le groupe de personnes les plus difficiles à convaincre que.

Nos employés peuvent très bien passer une heure par semaine ou par mois à travailler bénévolement en dehors de l'entreprise.

L'information des employés sur le programme

Il peut être particulièrement difficile d'informer les employés sur votre programme de PBE dans les grandes entreprises implantées sur une aire géographique étendue.

Comme notre entreprise est d'envergure provinciale, il nous est plus difficile de faire passer notre message auprès de tous. Au siège social, nous sommes environ 500 ou 600 personnes et c'est plus facile, puisque nous nous trouvons tous dans un lieu central. Mais ceux qui font passer des câbles ou qui travaillent dans nos usines de production d'électricité, sont plus difficiles à toucher et ce sont ces gens-là qui font bouger les choses dans leur collectivité.

La nécessité de consulter les employés sur les actions bénévoles

Aux yeux de certains répondants, la nécessité de solliciter l'avis des employés et de leur faire s'approprier le programme, tout en assurant la promotion de celui-ci au titre d'une initiative, importante de l'entreprise, constituait une difficulté de premier ordre dans la gestion d'un PBE.

Si c'est nous qui disons que nous voulons que les employés y participent ce n'est pas la même chose que que si ce sont les employés qui disent que ces actions les intéressent et qu'ils veulent y participer.

Le besoin de trouver des actions bénévoles valorisantes

La difficulté rencontrée pour motiver les employés à participer au PBE de leur entreprise découlait en partie, aux yeux de certains, de leur gêne à accomplir certaines tâches confiées aux bénévoles. Trouver des actions bénévoles intéressantes et valorisantes à accomplir représente une difficulté fondamentale.

C'est vraiment éprouvant physiquement et mentalement. Il faut être capable de faire face à une couche de la population que vous n'avez normalement pas l'occasion de rencontrer tous les jours et cela met des gens mal à l'aise.

Vous travaillez bénévolement et vous voulez que cela serve à quelque chose, mais, une fois sur place, vous remplissez des enveloppes et vous y retournez la semaine d'après pour remplir encore des enveloppes ou pour faire du classement.

L'adaptation à la culture et aux attentes des organismes communautaires

Certains répondants ont exposé la difficulté inhérente au travail avec des organismes communautaires où les attentes et les méthodes de travail sont très différentes de celles des sociétés qui leur fournissent des bénévoles.

J'ai parfois l'impression qu'on ne prend pas suffisamment le temps de bien préparer les choses - c'est une espèce de relation « à l'aveuglette » qui va dans le sens contraire à ce qu'on essaie d'accomplir, au lieu d'aller dans le bon sens.

Leur faire comprendre et obtenir d'eux que leurs actions répondent à nos besoins. Nous aurions des attentes très précises sur ce que nous avons besoin qu'ils nous apportent - c'est ce qui serait la principale difficulté.

Le manque de modèles convaincants, d'aides efficaces et d'informations utiles

Certains répondants ont signalé que le manque d'informations, de modèles à suivre et d'aide à la mise en place des PBE représentait l'une de leurs principales difficultés.

C'est assez difficile de se lancer [dans la mise en place d'un PBE] quand vous ne pouvez pas suivre l'exemple de tant d'entreprises que cela. Vous ne savez même pas qui contacter ou qui appeler pour avoir une petite idée de ce qu'ils font et de ce qui marche.

Les améliorations conseillées

Les répondants ont proposé plusieurs solutions pour résoudre certaines des difficultés qu'ils exposaient et ils ont indiqué des pratiques exemplaires qui permettraient éventuellement de monter un programme de bénévolat d'entreprise couronné de succès.

« Mobiliser » les employés et la haute direction

Plusieurs personnes ont avancé l'idée que la « mobilisation » à la fois des employés et de la haute direction en faveur du programme constituait un facteur décisif dans la réussite de la mise en place du PBE.

Mobilisez tous les employés autour de cette idée et pas simplement la direction ou les propriétaires. Si vous faites cela, vous obtenez un groupe beaucoup plus important et plus solide et qui... veut passer à l'action.

D'abord et avant tout, obtenir le soutien des principaux dirigeants parce que, en fait et très franchement, ce sont eux que les gens suivent. Faites-les participer activement. Incitez-les à montrer leur soutien en rejoignant les bénévoles et en travaillant bénévolement eux-mêmes.

Travailler bénévolement dans la bonne humeur

Un des moyens à employer pour obtenir le soutien des bénévoles d'entreprise consiste à rendre toute cette démarche plaisante.

Nous fournissons des banderoles, des tee-shirts, des sandwiches et des sodas dans le bus et nous... chantons en marchant et nous faisons d'autres choses de ce genre.

Cerner les centres d'intérêt des employés

Un certain nombre de répondants ont également conseillé de cerner les centres d'intérêt des employés, soit par enquête, soit de façon informelle, ce qui permettrait de les rallier à la cause du programme.

Je pense qu'il est souhaitable pour une entreprise qui se lance dans un programme de découvrir ce que les employés veulent vraiment faire et de cibler les actions à partir de cela parce que, dans ces conditions, ils seraient beaucoup plus enclins à participer.

Je pense que le plus gros morceau c'est d'organiser une forme de dialogue au sein de l'entreprise avant même de commencer pour tenter de connaître les types d'initiatives que les employés veulent soutenir.

Impliquer les employés dans la planification et la gestion du programme

Un autre moyen de gagner les employés à cette cause, selon certains de nos répondants, consiste à les impliquer activement dans la planification et la gestion du PBE.

C'est probablement une bonne idée d'impliquer certains employés. Si une entreprise dispose déjà d'un genre de club social, ou d'une équipe Centraide, ou d'une équipe d'employés, ils pourraient vous servir de banc d'essai ou certains de leurs membres pourraient participer à la définition de la marche à suivre.

Faire gérer le PBE par une équipe locale

Les entreprises qui comportent des filiales ou des succursales à divers endroits pourraient envisager de mettre en place une équipe à chacun de ces lieux pour coordonner les activités locales du PBE.

Il est indispensable qu'il y ait toute une équipe en place pour que cela marche — une équipe locale. Donc, si vous essayez d'agir à six endroits différents, il est indispensable qu'il y ait six équipes différentes.

Impliquer les personnes chargées des relations industrielles et les représentants syndicaux dans l'élaboration du programme

Les entreprises, où le personnel est syndiqué ou partiellement syndiqué devraient associer les personnes chargées des relations industrielles et des représentants du syndicat à l'élaboration de leur PBE.

Nous sommes un personnel fortement syndiqué et tout cela pose des problèmes importants, il faut donc faire attention à faire participer vos personnes des relations industrielles et les représentants syndicaux à l'élaboration de votre programme.

Disposer d'une politique écrite favorable au bénévolat des employés

Selon certains répondants, une politique écrite sur le bénévolat garantira l'existence d'un PBE.

C'est par cela que devrait débiter leur programme de bénévolat d'entreprise — s'assurer qu'un vrai document dise qu'une politique autorise tous les employés à consacrer peut-être un jour par mois au bénévolat.

Inciter à la participation au programme sans en faire une condition d'emploi

Veillez à ce que la participation au PBE soit volontaire et non « imposée d'en haut ». Cela augmentera le soutien en faveur du programme.

Inciter [à la participation au PBE] sans l'imposer, sans en faire une condition d'emploi, facilite la participation des employés.

Vous ne pouvez pas vous permettre d'imposer aux employés de participer au vu de tous ou d'en donner l'impression... les employés doivent se sentir à l'aise et... ne pas avoir l'impression d'être pénalisés s'ils ne travaillent pas bénévolement.

Assurer la qualité de la communication en direction des employés et en leur provenance au sujet du programme

Une communication systématique des possibilités offertes par le PBE et de ses réussites améliore ses chances de succès.

Il est important d'informer les employés de ce que leur argent et leur temps ont permis d'accomplir et de l'utilité de leur travail bénévole, et de ce que nous avons déjà accompli... une chose dont je pourrai informer le personnel ou que nous pourrions mettre dans le bulletin d'information dire que nous avons envoyé quinze enfants asthmatiques en camp d'été de jour.

Débuter par un programme modeste, simple et convaincant

Commencer par un programme modeste, simple et convaincant favorise sa réussite, selon les personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenues.

Commencer petit. Commencez par un programme convaincant que vos employés vont suivre.

Faites simple, pas quelque chose d'exagérément bureaucratique, c'est toujours plus facile de commencer petit et de se développer pour réussir, c'est plus facile de s'agrandir que de supprimer quelque chose.

Prévoir un budget pour le programme

Un autre conseil pour la mise en place réussie d'un programme portait sur l'élaboration et le respect de son budget.

Qu'il faut prévoir de l'argent pour imprimer des formulaires de candidatures et mettre sur pied un plan de communication qui permette de faire cela. Pour communiquer électroniquement et sur papier, cela coûte de l'argent, ils doivent prévoir un budget pour cela.

Recueillir la rétroaction

Suivre la participation au programme et les actions effectuées dans ce cadre pour comprendre les centres d'intérêt des employés.

Gardez des traces de qui fait quoi et, si possible, pendant combien d'heures... travaillent-ils beaucoup pour les animaux ou pour régler un problème lié à la pauvreté... pour pouvoir avoir une meilleure idée de la direction à suivre dans nos stratégies d'investissement communautaire.

Faire gérer le PBE par une personne qui comprend le secteur sans but lucratif

Certains répondants ont avancé l'idée que la connaissance du secteur sans but lucratif est vitale dans la gestion du PBE d'une entreprise. Ils ont par conséquent recommandé de faire coordonner le PBE par une personne qui connaît bien les organismes sans but lucratif.

Une de mes recommandations les plus importantes porte sur le coordonnateur du programme qui doit être soit quelqu'un qui connaît vraiment bien le secteur sans but lucratif et sa culture, soit quelqu'un qui en vient.

Consulter des organismes communautaires pour connaître leurs besoins

La consultation des organismes sans but lucratif au sujet de leurs besoins et du type de programmes qui permettrait d'y répondre est l'un des moyens à employer pour nouer des relations de travail satisfaisantes.

À un certain moment, c'était à la mode de créer un esprit d'équipe grâce au bénévolat, mais ce n'était pas vraiment ce que les organismes de bienfaisance avaient besoin de gérer, donc, assurez-vous que tout ce que vous faites correspond à un vrai besoin.

Vous devez d'abord connaître les besoins de la collectivité, trouver ceux qui correspondent à votre mission et à vos objectifs, et partir de là.

Créer un partenariat avec un organisme communautaire

La création d'un partenariat avec un organisme ou un programme communautaire particulier, plutôt qu'avec un certain nombre d'organismes différents, permet de garantir la qualité de la contribution des organismes communautaires et d'orienter le PBE d'une entreprise dans la bonne direction.

Je pense que ce serait une bonne idée de s'associer à un organisme qui veut bâtir un programme.

Conclusions

Notre travail de recherche précédent sur la perception des programmes de bénévolat d'entreprise par les employés, ainsi que notre travail de recherche actuel sur la perception des programmes de bénévolat d'entreprise par les organismes communautaires et par les entreprises, démontrent que les PBE peuvent apporter des avantages importants aux entreprises et aux collectivités, ce qui est une situation bénéfique pour tous les intéressés. Comme l'a dit un répondant :

Je pense tout simplement que notre contribution à tous peut être formidable et que ça améliore tout simplement le moral collectif dans l'organisation. L'entreprise y gagne, les employés y gagnent et la collectivité en recueille les fruits.

Ce que les membres du personnel des organismes et les représentants des entreprises nous ont dit sur les avantages des PBE et sur les difficultés et les obstacles rencontrés dans leur mise en place se recoupait dans une très grande mesure. Toutefois, presque toutes les personnes interrogées étaient convaincues que les avantages des PBE compensaient largement le coût et les difficultés de leur mise en place.

