

Les programmes de bénévolat d'entreprise : stimuler la participation des employés

S. Mark Pancer, Evelina Rog & Mark C. Baetz

Les travaux de recherche démontrent que ce n'est pas seulement la collectivité, mais que ce sont également les employés et les entreprises elles-mêmes qui retirent des avantages des programmes de bénévolat d'entreprise (PBE). Toutefois, pour que les PBE réussissent, il est indispensable que les employés désirent y participer.

Cette fiche-info s'appuie sur des entretiens avec plus de 100 employés de Ford du Canada Limitée, qui gère l'un des plus grands PBE du pays. Elle expose les six principaux facteurs qui conditionnent l'intérêt des employés pour leur participation à un PBE et elle contient des recommandations à l'intention des entreprises qui espèrent motiver leurs employés à s'impliquer dans un programme de ce type.¹

Facteur 1 : les valeurs et attitudes des employés et leurs objectifs personnels

Les employés qui valorisent l'engagement en qualité de bénévole, qui croient que les individus devraient «rendre» à la collectivité ce qu'elle leur a donné et qui se préoccupent du bien-être des personnes défavorisées au sein de la collectivité, sont plus susceptibles de participer à un PBE.

Recommandation : créer des attitudes favorables à l'engagement en qualité de bénévole.

Lors de l'information des employés sur le PBE, exposez les avantages que les employés, la collectivité et l'entreprise retirent du programme. Utilisez les témoignages d'employés et d'organismes communautaires pour faire connaître ce que le programme a permis d'accomplir et les avantages que les employés et les organismes ont retirés de cette expérience.

L'attitude des employés sera plus favorable à l'égard de l'engagement en qualité de bénévole si leur participation au programme est véritablement volontaire. Permettez aux employés de décider de leur participation ou de leur non-participation au programme, du temps qu'ils s'engagent à y consacrer et des types d'action dans lesquels ils s'impliquent.

Facteur 2 : la nature du programme

Plus le programme est attractif pour les employés, plus ils sont susceptibles d'y participer.

Recommandation : optimiser l'attrait du programme.

Les congés constituent un facteur de motivation essentiel pour de nombreux employés. Envisagez d'accorder du temps libre aux employés qui ont effectué un travail bénévole dans le cadre du programme.

Si le PBE est structuré de manière à inciter les employés à effectuer du travail bénévole en équipe, ménagez une certaine marge de liberté. Laissez aux employés une certaine latitude pour qu'ils définissent le temps à consacrer à des projets individuels ou à des projets d'équipe. Au lieu d'imposer un certain nombre d'employés pour la constitution des équipes, permettez-leur de former leurs propres équipes.

Facteur 3 : les types d'actions bénévoles réalisables

Les employés qui ont le choix entre des actions bénévoles réalisables qu'ils trouvent intéressantes, valables ou amusantes sont plus susceptibles de participer au programme.

Recommandation : proposer des actions bénévoles intéressantes et constructives.

Effectuez un sondage auprès des employés pour connaître le type d'activités bénévoles qu'ils aimeraient accomplir et les organismes communautaires qu'ils souhaitent soutenir.

Proposez un large éventail d'actions bénévoles qui correspondent aux divers centres d'intérêt, préférences et objectifs des employés. Les emplacements, les types de travail demandé et d'organisme communautaire devraient également être diversifiés.

Incitez les employés à proposer des idées de projets bénévoles qui leur importent personnellement ou à donner le nom d'organismes pour la cause desquels ils s'engagent. Ajoutez-les aux actions du PBE, chaque fois que c'est possible.

Facteur 4 : le soutien apporté par l'entreprise à la participation au programme

Plus l'entreprise soutient activement le PBE, plus elle favorise l'engagement en qualité de bénévole chez ses employés et plus ceux-ci sont susceptibles de participer au PBE.

¹ Cette fiche-info est tirée d'un rapport consultable en ligne à www.kdc-cdc.ca : *Les programmes de bénévolat d'entreprise : maximiser la motivation des employés et minimiser les obstacles à leur participation.*



Recommandation : favoriser le bénévolat chez les employés, puis soutenir leur action.

Affectez les moyens indispensables à la gestion du programme. Confiez à une personne la responsabilité de coordonner le programme. Les fonctions de cette personne devraient englober la sélection des programmes, la liaison avec les organismes communautaires et l'organisation des actions bénévoles.

Manifester clairement le soutien de l'entreprise pour le PBE.

Ajoutez par exemple une référence à l'engagement en qualité de bénévole dans l'énoncé de mission de l'entreprise.

Faites en sorte que tous les gestionnaires soutiennent le programme et qu'ils disposent des moyens dont ils ont besoin pour faire fonctionner leur service, pendant l'absence de certains membres de leur personnel, affectés à l'extérieur à un travail bénévole.

Facteur 5 : le soutien individuel apporté à l'engagement en qualité de bénévole

Le soutien de la famille, d'amis et plus particulièrement des collègues de travail font naître une attitude favorable à l'engagement en qualité de bénévole, ce qui le rend plus attractif.

Recommandation : tirer parti du soutien individuel et du soutien des collègues de travail pour le bénévolat.

Incitez les employés à se soutenir les uns les autres dans leurs activités bénévoles.

Le bulletin d'information ou le site Web de l'entreprise peut par exemple rendre officiellement hommage aux employés qui organisent des manifestations pour les bénévoles.

Permettez aux membres des familles de s'impliquer dans certaines des activités liées au PBE. Incitez par exemple les employés à se faire accompagner de leur conjoint et de leurs enfants aux manifestations de collecte de fonds.

Facteur 6 : le degré de satisfaction par rapport à la pratique du bénévolat

Les employés dont l'expérience du bénévolat a été gratifiante sont plus susceptibles de continuer à s'impliquer dans le PBE.

Recommandation : s'efforcer de faire en sorte que l'expérience du bénévolat soit positive pour les employés et reconnaître leur contribution de bénévoles.

Sélectionnez des actions bénévoles qui permettent aux employés d'apporter une contribution constructive au bien-être de la collectivité. Les employés seront dissuadés de continuer à participer au PBE s'ils ont l'impression que le travail qu'ils effectuent n'est pas vraiment nécessaire, s'il n'y a pas assez de travail pour les occuper ou s'ils ne sont pas convaincus d'effectuer une contribution très utile au service d'un organisme ou de ses clients.

Recueillez la rétroaction des employés au sujet de leur expérience du bénévolat et éliminez ou modifiez toutes les affectations qui ne donnent pas lieu à des actions satisfaisantes et constructives.

Reconnaissez la contribution des employés en qualité de bénévoles, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du programme (p. ex. par des lettres de remerciement de l'entreprise, par des articles dans les publications de l'entreprise, qui font ressortir les réussites du travail bénévole des employés ou par des manifestations de remerciement des bénévoles).

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.

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

© 2004 Centre canadien de philanthropie



Canadian Centre for Philanthropy™
Le Centre canadien de philanthropie™

www.kdc-cdc.ca

Vos commentaires sur ce produit réalisé à partir d'un travail de recherche et sur son utilisation sont les bienvenus. Prière de nous adresser un courriel à l'adresse électronique suivante : www.kdc@ccp.ca.