



Le bénévolat des employés – mettre en relation les entreprises et les collectivités

Votre organisme sans but lucratif a-t-il du mal à trouver des bénévoles qui lui conviennent? Avez-vous envisagé de solliciter les entreprises de votre collectivité? Celles-ci peuvent mettre à la disposition des organismes sans but lucratif d'autres ressources que leur soutien financier : par exemple, des dons en nature, leurs installations et, bien sûr, des bénévoles. Les employés bénévoles disposent souvent de compétences spécialisées (p. ex., en comptabilité, en droit et en informatique), dont les organismes sans but lucratif ont un besoin pressant. La création de partenariats avec les

entreprises pour mobiliser leurs employés à titre bénévole permet également de renforcer les liens des entreprises avec leur communauté locale.

Ce bulletin est consacré à plusieurs ressources documentaires, récemment publiées par le Centre de développement des connaissances sur le thème du bénévolat des employés. Grâce à ces informations, vous pourrez mobiliser les employés bénévoles, de concert avec les entreprises de votre communauté.

« Ce sont des gens très qualifiés. Ils ont beaucoup à apporter. »

Par quels moyens les entreprises soutiennent-elles les employés bénévoles?

La connaissance des modalités de soutien du bénévolat des employés par les entreprises constitue la première étape d'une collaboration efficace avec celles-ci. M. Easwaramoorthy et Cathy Barr, d'Imagine Canada, ont fait équipe avec Mary Runte et Debra Basil, de l'Université de Lethbridge, pour administrer une enquête nationale pour connaître les moyens employés par les entreprises privées du Canada pour soutenir le bénévolat des employés. Cette enquête a été menée à bien en 2005, à partir d'un échantillon aléatoire de presque 1 000 entreprises. Des entreprises de tout type, de toute taille et de toutes les régions du pays ont participé à cette enquête. Ses constatations sont présentées dans un rapport intitulé *Soutien des entreprises au bénévolat des employés : résultats d'un sondage national*.

Les auteurs s'appuient sur les constatations de cette enquête pour formuler des recommandations aux entreprises, organismes

sans but lucratif et gouvernements qui souhaitent améliorer l'efficacité des actions des entreprises dans le domaine du bénévolat au Canada.

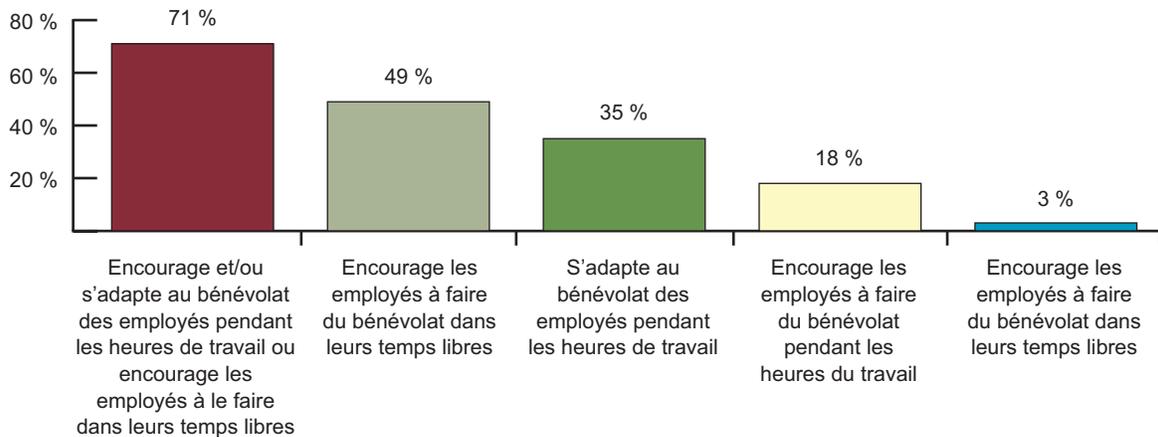
Les recommandations aux organismes sans but lucratif sont les suivantes :

- **Collaborez avec les entreprises pour proposer des actions bénévoles valorisantes aux employés bénévoles.**
- **Reconnaissez officiellement les modalités des mesures moins visibles prises par les entreprises pour soutenir le bénévolat des employés (p. ex., modifications de l'horaire de travail ou accès aux installations ou au matériel de l'entreprise).**
- **Trouvez des solutions pour faire participer les bénévoles qui ne sont disponibles qu'en dehors de leur horaire de travail.**

« Je devais partir plus tôt à mon travail bénévole et je réorganisais tout simplement ma journée et commençais plus tôt pour rattraper. »

« Mon employeur trouvait cela formidable. Je devais partir tôt le vendredi après-midi pour prendre mon service et on me laissait partir plus tôt sans la moindre hésitation. Je ne devais pas rattraper. »

Pourcentage d'entreprises qui soutiennent le bénévolat des employés



Qu'est-ce qui motive les employés à faire du bénévolat?

La connaissance des motivations des employés bénévoles peut vous aider à recruter et à fidéliser ces bénévoles. Evelina Rog, Mark Pancer et Mark Baetz (Université Wilfrid Laurier) ont interviewé plus de 100 employés de Ford du Canada limitée. Environ la moitié ces employés avaient participé au programme de bénévolat de Ford et l'autre moitié n'y avait pas participé. Leur rapport, intitulé *Les programmes de bénévolat d'entreprise : maximiser la motivation des employés et minimiser les obstacles à leur participation*, contient les recommandations ci-dessous pour augmenter les taux de participation :

- Créez des attitudes positives par rapport au bénévolat, en expliquant les avantages.
- Optimisez l'attrait du programme, les congés étant un excellent facteur de motivation.
- Proposez aux employés de nombreuses activités bénévoles intéressantes et valorisantes entre lesquelles choisir.
- Favorisez le bénévolat des employés et soutenez-les dans leurs activités bénévoles.
- Tirez parti des attitudes individuellement favorables au bénévolat et du soutien des collègues, par exemple en proposant des activités bénévoles à effectuer en groupe.
- Essayez de rendre l'expérience du bénévolat positive pour les employés et reconnaissez officiellement leur contribution de bénévole.

Dans une étude sur le même thème, John Pelozo (Haskayne School of Business, Université de Calgary) a interviewé 29 employés de 9 entreprises différentes, qui gèrent un programme de bénévolat d'entreprise et a administré un sondage en ligne qui a été complété par plus de 400 employés de 10 autres entreprises.

Bénévolat intra-organisationnel : manuel pour la création de programmes de marketing internes pour recruter des employés bénévoles expose les conclusions de cette étude et contient des conseils pratiques, destinés aux entreprises et aux organismes sans but lucratif qui souhaitent améliorer la participation aux programmes de bénévolat d'entreprise. Pelozo a cerné cinq raisons, qui expliquent la participation des employés à ces programmes :

1. le motif égotiste – retirer personnellement des avantages du bénévolat (p. ex., rencontrer de nouvelles personnes, acquérir de nouvelles connaissances);
2. le motif de citoyenneté organisationnelle – manifester son appui à l'employeur;
3. le motif altruiste – aider autrui;
4. le bénévolat sur le temps de l'entreprise;
5. la pression des pairs.

Il démontre, dans son analyse, la plus grande importance des effets positifs des deux premiers facteurs sur la participation des employés aux programmes de bénévolat d'entreprise. Pelozo recommande de faire appel au motif égotiste, en proposant aux employés bénévoles un large éventail d'activités leur permettant d'acquérir une expérience professionnelle et d'échapper à la routine. Il recommande aux entreprises de reconnaître officiellement la contribution des employés bénévoles et aux organismes sans but lucratif de reconnaître officiellement la contribution de l'entreprise, pour faire appel au motif de citoyenneté organisationnelle.



Knowledge Development
Canada Volunteerism Initiative

Développement des connaissances
Initiative canadienne sur le bénévolat

« C'est très positif pour l'esprit d'équipe. C'est ce qui m'a vraiment poussé à en faire. »

« Le programme de l'entreprise a donné plus de visibilité au bénévolat et c'est ce qui m'a incité à y participer. »

« Tous les gens engagés dans le bénévolat reçoivent un tee-shirt et c'est épatant de voir des centaines de gens porter ces tee-shirts pour travailler dans le parc. Je n'ai jamais été aussi fier de faire partie de cette entreprise. »

« L'entreprise y gagne, les employés y gagnent et la communauté en recueille les fruits. »

Quels sont les avantages et les difficultés du bénévolat des employés?

Les organismes sans but lucratif qui souhaitent faire appel à des employés bénévoles doivent comprendre les avantages et les difficultés – à la fois pour eux-mêmes et pour les entreprises avec lesquelles elles collaborent. Evelina Rog, Mark Pancer et Mark Baetz (Université Wilfrid Laurier) ont interviewé les représentants de 14 organismes sans but lucratif et de 34 entreprises, en complément de leur étude sur le programme de bénévolat d'entreprise de Ford, pour connaître les avantages et les difficultés du bénévolat des employés. Leurs constatations sont présentées dans un rapport intitulé *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*.

	Avantages	Difficultés
Pour les organismes sans but lucratif	<ul style="list-style-type: none">• Accès à des bénévoles qualifiés, motivés et fiables;• Meilleure capacité de mener des actions à terme;• Meilleurs services pour les clients des organismes;• Plus de bénévoles et de bénévoles dirigés vers les organismes;• Augmentation des dons aux organismes;• Meilleure connaissance des organismes au sein du public.	<ul style="list-style-type: none">• Nécessité d'une formation spécialisée;• Brièveté de l'affectation des bénévoles;• Irrégularité de l'affectation des bénévoles;• Difficulté à confier des actions valorisantes aux bénévoles;• Manque d'information sur les compétences et les centres d'intérêt des employés;• Nécessité de coordonner à distance l'affectation des bénévoles.
Pour les entreprises	<ul style="list-style-type: none">• Employés plus heureux et plus satisfaits;• Acquisition de nouvelles compétences par les employés;• Plus grande fidélité, satisfaction et stabilité dans le poste;• Meilleur esprit d'équipe;• Meilleure productivité;• Meilleure visibilité et promotion;• Meilleure connaissance de l'organisation au sein du public;• Meilleure relations avec les clients, de leur fidélité et augmentation des ventes.	<ul style="list-style-type: none">• Manque de disponibilité pour le bénévolat;• Ressources en personnel limitées;• Coût de gestion du programme;• Temps nécessaire pour planifier et administrer le programme;• Trouver des activités bénévoles valorisantes pour les employés;• Manque de modèles convaincants, de soutien et d'information.

L'enquête menée à bien par l'équipe de recherche d'Imagine Canada et de l'Université de Lethbridge apporte également des éclaircissements sur les avantages et les difficultés du bénévolat des employés. D'après une fiche de renseignements intitulée *Le bénévolat des employés : ses avantages et ses difficultés pour les entreprises*, et rédigée par Debra Basil, Mary Runte, Cathy Barr et M. Easwaramoorthy, 71 % des entreprises qui soutenaient le bénévolat des employés ont pu en citer au moins un avantage, alors qu'elles n'ont été que 49 % à faire état de difficultés.

Les avantages suivants ont été cités le plus souvent par les entreprises :

- amélioration de l'image de l'entreprise au sein du public;
- amélioration du moral des employés;
- amélioration des relations avec la communauté environnante.

Cette fiche de renseignements contient également d'utiles informations sur les raisons pour lesquelles certaines entreprises ne soutiennent pas le bénévolat des employés. Les entreprises ont expliqué, dans la majorité des cas, qu'elles ne soutenaient pas le bénévolat des employés parce qu'elles n'y avaient jamais pensé. Certaines entreprises ont déclaré qu'elles ne pensaient pas que cette responsabilité leur incombait et, d'après un petit nombre d'entre elles, leurs moyens financiers ne leur permettaient pas ou elles n'en voyaient pas l'intérêt.

Recherche	Rapport
Sondage national de près de 100 entreprises	<i>Soutien des entreprises au bénévolat des employés : résultats d'un sondage national.</i>
Entrevues avec 100 employés de Ford	<i>Les programmes de bénévolat d'entreprise : maximiser la motivation des employés et minimiser les obstacles à leur participation</i>
Entrevues avec 29 employés et sondage en ligne de près de 400 employés	<i>Bénévolat intra-organisationnel : manuel pour la création de programmes de marketing internes pour recruter des employés bénévoles</i>
Entrevues avec les représentants de 14 organismes sans but lucratif et de 34 entreprises	<i>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.</i>

Où puis-je me procurer ces ressources?

Ces ressources, ainsi que les autres ressources publiées par le Centre de développement des connaissances, sont consultables gratuitement à partir de notre site Web, à l'adresse URL suivante : www.kcd-cdc.ca. Elles sont également consultables dans la Collection spéciale du Centre de développement des connaissances, réalisée par la bibliothèque Imagine Canada – John Hodgson Library. Vous pouvez parcourir la Collection spéciale ou y effectuer des recherches à partir de l'adresse URL suivante : www.nonprofitscan.ca.

Centre de développement des connaissances

Depuis sa création en 2002, le Centre de développement des connaissances a financé 61 travaux de recherche à l'échelle communautaire et à l'échelle nationale. Ils sont conçus et menés à bien par des chercheurs employés par des organismes sans but lucratif et des établissements d'enseignement postsecondaire de tout le Canada. Le Centre de développement des connaissances est financé dans le cadre du Programme des partenariats communautaires du ministère du Patrimoine canadien, au titre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat. Ce programme prendra fin au mois de mars 2007.

Imagine Canada

Le Centre de développement des connaissances fait partie d'Imagine Canada, un organisme national qui intervient en faveur des organismes de bienfaisance, des organismes sans but lucratif et des entreprises dotées d'une conscience sociale du Canada et qui assure la promotion de leur œuvre au sein de nos collectivités.

© 2007 Imagine Canada.
No ISBN 1-54401-310-0

