

Comment les équipes RH peuvent-elles transformer le bénévolat en stratégie de fidélisation des employés ?



TABLE DES MATIÈRES



- 02 Comment les équipes RH peuvent-elles transformer le bénévolat en stratégie de fidélisation des employés ?
- 03 Arrêtez de courir après les grands événements
- 04 Faites en sorte que le bénévolat soit perçu comme un avantage et non comme une faveur
- 05 Le bénévolat, ce n'est pas une mesure RSE, c'est une stratégie RH

Comment les équipes RH peuvent-elles transformer le bénévolat en **STRATÉGIE DE RÉTENTION DU PERSONNEL**

Dans la plupart des entreprises, [les programmes de bénévolat](#) sont bien intentionnés mais déconnectés du quotidien de l'entreprise. On observe souvent le même schéma : une journée de nettoyage, une campagne ponctuelle, quelques posts sur les réseaux sociaux... et on en entend plus parler jusqu'à l'année suivante.

Les employés sont toujours très [occupés](#). Les RH sont sous pression et doivent fournir [des résultats](#). Les dirigeants veulent voir la preuve que toute initiative qui est mise en place a une raison d'être et fait avancer les choses.

[Le bénévolat](#) est souvent assimilé à de la charité, alors qu'il s'agit en réalité d'un des outils les plus puissants à votre disposition quand il s'agit de renforcer l'engagement de vos employés, de les fidéliser et de construire la culture d'entreprise qui vous correspond.

Mais cet outil n'est utile que si vous le structurez de manière intentionnelle, comme faisant partie intégrante de l'expérience des employés, et non pas comme un petit supplément de bien-être. Vous pouvez changer les choses et faire autrement. Cet ebook vous livre des idées concrètes et des stratégies moins répandues [pour faire du bénévolat une partie intégrante](#) de l'expérience des employés, au-delà de la simple mesure accessoire.



ARRÊTEZ DE COURIR APRÈS LES GRANDS ÉVÉNEMENTS. COMMENCEZ PAR DES ENGAGEMENTS DE MICRO-AMPLEUR

Les entreprises adorent les « journée de solidarité ». Mais les employés ne sont pas toujours en mesure d'investir toute une journée.

Que faire alors ? Mettez sur de petites actions fréquentes, auxquelles les employés peuvent participer de façon flexible et qui s'intègrent facilement dans la vie quotidienne au sein de l'entreprise.

Pourquoi ça fonctionne

Essayez ceci

Convient aux calendriers chargés

Projets de bénévolat d'une durée de 1 à 2 heures (virtuels ou en présentiel)

Une action continue

Calendrier mensuel plutôt qu'une action annuelle

Introduit un élément de normalité

Normaliser la participation comme une réunion ou une formation

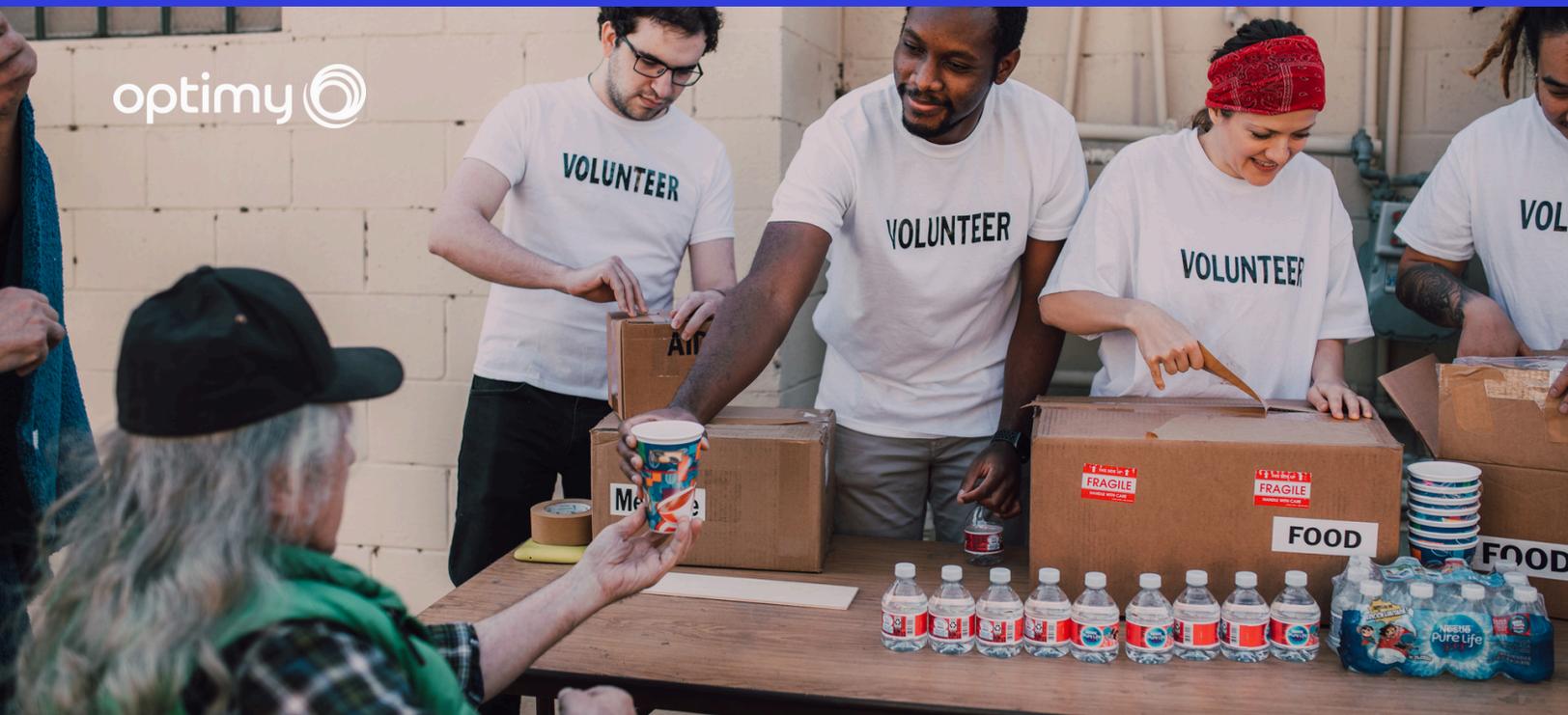
TOUT NE COMMENCE PAS AVEC LE « QUOI », MAIS AVEC LE « QUI »

Les employées n'adhéreront pas à votre programme parce que vous leur avez répété du matin au soir que c'est important. Ils adhéreront si cela leur semble important.

Essayez de segmenter les opportunités en fonction de la motivation des employés :

- Constructeurs → aiment le travail pratique
- Mentors → veulent enseigner ou coacher
- Organiseurs → aiment planifier des initiatives
- Défenseurs → s'intéressent de près aux causes

En associant le volontariat à l'identité, on donne du sens à ces actions, et pas seulement des inscriptions.



FAITES EN SORTE QUE LE BÉNÉVOLAT SOIT PERÇU COMME UN AVANTAGE ET NON COMME UNE FAVEUR

Les congés pour bénévolat (VTO) sont courants dans certains pays. Mais la plupart des entreprises le considèrent comme une option secondaire, qui ne fait pas partie de la culture d'entreprise.

Changez la façon dont vous en parlez :

| Ne dites pas | Mais dites plutôt |
|---|---|
| « C'est facultatif » | « Nous vous accordons ce temps parce que nous croyons fermement à l'impact que vous pouvez avoir. » |
| « Participez si vous le voulez » | « Cela s'inscrit dans votre parcours de croissance, et voici comment ». » |
| « Ce serait sympa si vous participiez » | « C'est un avantage social, au même titre que votre régime d'assurance maladie ». » |



LE BÉNÉVOLAT, CE N'EST PAS UNE MESURE RSE, C'EST UNE MESURE RH.

Oui, il s'agit d'initiatives à destination de bénéficiaires externes. Mais leur impact revient à 100 % aux participants, vos employés.

Si vous voulez que les dirigeants prennent conscience de la valeur de vos initiatives, arrêtez d'enterrer les résultats dans des dossiers de RSE. Faites le lien entre vos programmes et des résultats en matière de fidélisation du personnel, d'engagement et de développement des employés.

| Les données à suivre | Pour qui c'est important |
|---|--|
| Taux de bénévolat par équipe | Responsables hiérarchiques |
| Participation vs. Fidélisation du personnel | Service d'analyse de la main-d'œuvre / responsables RH |
| Projets par valeur de l'entreprise | Équipes chargées de la culture d'entreprise et de DEI |



**LES MEILLEURS PROGRAMMES DE VOLONTARIAT
NE REPOSENT PAS SUR LA MOTIVATION, MAIS
SUR UNE STRUCTURE SOLIDE.**

SIMPLIFIEZ LA PARTICIPATION
MRELIEZ LE PROGRAMME À L'IDENTITÉ DES
EMPLOYÉS.
VALORISEZ-LE COMME UN AVANTAGE SALARIAL
DÉMONTREZ SON EFFICACITÉ COMME UNE
STRATÉGIE.

[DÉCOUVREZ COMMENT
OPTIMY PEUT VOUS AIDER](#)



UN IMPACT EN TOUTE FACILITÉ

350 1.5M 22 30

organisations
font déjà
confiance à
Optimy

million de
projets gérés

langues

pays

Chez Optimy, nous aidons plus de 350 organisations du monde entier à amplifier leur impact. Des programmes de mécénat aux projets de volontariat d'entreprise, notre solution vous aide à simplifier vos process. Contactez-nous dès maintenant !

Ça vous intéresse ?

Réserver une
[démonstration](#) 

Rejoignez plus de 350 organisations pour amplifier
votre impact