

Être BON n'est pas la seule façon d'être.

Aaron Hurst

New York Times, dimanche 20 avril 2014.

En septembre dernier, le site du réseau LinkedIn ajoutait une fonction permettant à ses membres de dire s'ils désiraient se porter bénévoles ou siéger au conseil d'un OBNL. En huit mois seulement, un million de membres ont levé leur main virtuelle.

Mais le problème réside dans le fait que LinkedIn a affiché seulement 1 000 organismes recherchant des bénévoles. Cela ne répondait pas, et de loin, à la demande des personnes qui cherchaient à faire du bénévolat.

Dans le monde des OBNL, il y a plus d'offres que de demandes et leurs employés n'ont pas le temps de gérer les bénévoles. Comme me le disait l'un des gestionnaires : « *Si j'ai un autre bénévole à gérer, je vais fermer la boîte* ».

Cette demande de bénévolat cache un problème de société beaucoup plus important. Il démontre le manque de sens que bien des gens vivent dans leur emploi. Dans sa recherche, Jessica B. Rodell, professeur à l'Université Georgia, mentionne : « *Quand le travail est moins significatif, les employés ont tendance à accroître le bénévolat pour répondre à ce désir de donner du sens à leur travail* ». Les chiffres parlent d'eux-mêmes : dans un récent sondage Gallup, 70 pour cent des travailleurs américains se disent moins engagés dans leur travail, ou activement désengagés.

Comme plusieurs, je croyais que trouver un but dans la vie signifiait trouver une cause à défendre.

Durant les 13 ans pendant lesquels j'ai géré la *Taproot Foundation*, un OBNL qui recrute des professionnels désirant faire du bénévolat et qui bâtit des programmes pour des entreprises, j'ai découvert que ces gens étaient tous poussés par un besoin de donner du sens à ce qu'ils faisaient. De façon constante, nos consultants et les entreprises partenaires disaient que leur projet de bénévolat représentait ce qu'il y avait de plus valorisant dans leur travail. Ils exprimaient leur satisfaction à contribuer à quelque chose de plus grand qu'eux-mêmes et du fait que ce travail leur procurait également l'occasion de s'exprimer et de grandir sur le plan personnel. Ils y trouvaient aussi du sens par le travail qu'ils effectuaient avec d'autres professionnels de leur équipe qui vivaient la même expérience.

Alors si les gens trouvaient la satisfaction en se réalisant et en se développant sur le plan personnel ainsi que dans le travail d'équipe, cela signifie qu'ils n'auraient pas à chercher un sens à leur vie en dehors du travail. Ce ne sont pas les buts plus importants du bénévolat qui donnaient du sens au travail que ces gens accomplissaient, mais la façon dont ils le réalisaient. Et la recherche confirme que, pour plusieurs, il est possible de trouver un sens, principalement en effectuant un choix relativement à la façon dont ils abordent leurs tâches. Avoir un but n'est pas nécessairement lié à ce qu'une entreprise fabrique ou vend, mais plutôt à la façon avec laquelle les employés abordent leur journée de travail.

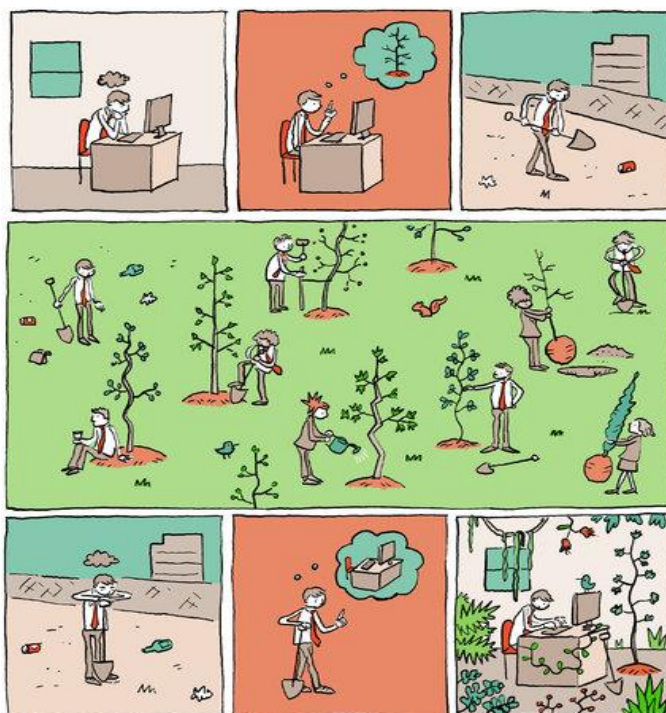
En effet, travailler dans un OBNL ne garantit pas de donner un sens à sa vie de tous les jours; plusieurs employés d'OBNL n'en trouvent pas dans leur travail. Leur organisation peut être une source d'inspiration dans le monde, mais leur emploi au quotidien ne génère pas d'engagement de leur part.

Pour que son travail ait un sens, il s'agit de s'engager. Quand Amy Wrzesniewski, professeure agrégée de Yale, Jane E. Dutton, professeure à l'Université du Michigan ainsi que d'autres

chercheurs, étudièrent les travailleurs dans un grand nombre d'entreprises, allant du concierge d'un hôpital à des directeurs et des gestionnaires, ils identifièrent plusieurs façons utilisées par ces travailleurs pour donner du sens à leur travail dans leur profession respective.

Leurs conclusions appuient les recherches précédentes qui démontrent que la façon dont les individus conçoivent leur travail peut être reliée plus à leurs caractéristiques personnelles qu'au travail lui-même. L'expérience acquise leur inspire des buts pour leur travail actuel. Leur vision du travail peut être largement influencée par les modèles avec lesquels ils ont grandi. Certains voient le travail comme une tâche, alors que d'autres le voient au centre de leur vie.

Cela ne signifie pas que tout est perdu si vous n'avez pas grandi avec des modèles pour qui le travail ne revêtait pas de signification. Il est possible de redéfinir votre travail pour qu'il s'aligne mieux à vos valeurs, vos forces et vos passions.



Ainsi, afin d'accroître la satisfaction dans vos relations avec vos collègues, vous pourriez décider de leur téléphoner plutôt que de leur envoyer un courriel; fixer vous-même vos objectifs pour maîtriser les tâches spécifiques que vous aimez; ou simplement vous arrêter quelques fois durant la journée et apprécier ce que vous avez, plutôt que de mettre l'accent sur ce que vous n'avez pas.

Des entreprises ont commencé à adopter des changements afin d'améliorer le sens du travail chez leurs employés. Erika Karp, chef de la direction chez *Cornerstone Capital Group*, me mentionnait qu'elle demande à ses employées d'observer si elles ont eu une bonne journée et d'identifier à quel moment cela s'est produit. Puis elle travaille avec elles pour améliorer leur travail. Elle apporte des ajustements mineurs afin de susciter leur engagement et stimuler le sens qu'elles donnent à leur travail. Et il est encore plus important d'agir ainsi avec la nouvelle génération. Mandatée par le Conseil consultatif du travail des États-Unis, la firme d'études de marché Harris Interactive remettait, en 2011, un rapport dans lequel elle indiquait que la priorité dans la carrière des travailleurs âgés de 21 à 31 ans était d'avoir un travail qui avait du sens pour eux.

On ne peut répondre à cette demande de sens simplement avec des *causes humanitaires* comme source de motivation principale dans notre carrière et mettre le fardeau sur les OBNL et le bénévolat pour remplir ce besoin. Regardons plutôt en nous, cultivons la conscience de soi et prenons, nous-même, la responsabilité de donner un sens à notre travail.

Aaron Hurst est PDG de Imperative et l'auteur de *The Purpose Economy: How Your Desire for Impact, Personal Growth and Community is Changing the World* - <http://purposeeconomy.com/author/>