

Le recrutement des bénévoles

- La stratégie
de recrutement
- L'entretien

Le bénévolat et le volontariat sont basés sur des notions de liberté, de désintéressement et d'altruisme. Parler de gestion et de stratégie dans ce contexte peut sembler antinomique voire déplacé, mais si le bénévolat n'a cessé d'augmenter, le nombre de structures d'accueil a également enregistré une très forte croissance et la concurrence est farouche pour attirer ou simplement conserver ses effectifs bénévoles. Pour se développer, un projet associatif doit donc être mûrement réfléchi et préparé.

De plus, le bénévolat se développe au sein d'un environnement de plus en plus complexe où l'engagement doit se vivre aujourd'hui comme un échange car il ne faut pas hésiter à rappeler qu'aider les autres, peut aussi permettre de s'aider soi-même, sur le plan social, humain, comme professionnel.

Les bénévoles ont des attentes et il est impératif de les comprendre pour y apporter une réponse qui permettra aux associations de s'assurer à long terme cette aide essentielle à leur survie.

● LA STRATÉGIE DE RECRUTEMENT

Les bénévoles sont le moteur de la dynamique associative Française et représentent une ressource rare qu'il faut savoir entretenir et préserver. C'est pourquoi il est important de peaufiner les méthodes d'approche et de mettre en place des étapes qui pourront servir aux structures d'accueil dans le recrutement des bénévoles. Préparer une stratégie est donc la meilleure façon de maximiser vos énergies et de faire bonne impression aux bénévoles potentiels.

Si vous envisagez de faire appel à des bénévoles :

1 Avant tout, vous devez commencer par bien réfléchir aux raisons qui vous poussent à recruter. C'est à vous d'établir dès le départ les missions précises que vous souhaitez déléguer et le nombre de bénévoles que votre structure sera en mesure d'accueillir. Rédigez ensuite une description de poste pour chaque besoin à combler. Il faut y indiquer toutes les explications pertinentes telles que le lieu, les déplacements éventuels, la durée de mission, le nombre d'heures requises, le détail des tâches à accomplir, s'il s'agit d'un travail autonome ou en équipe...

2 Identifiez également les compétences, les aptitudes et les qualités appropriées à chaque poste. Il existe en effet différents types de bénévoles issus de différentes catégories de la population et tous n'ont pas les mêmes attentes par rapport à l'engagement. Leurs motivations étant en partie liées à leur situation professionnelle (Fiche 2), vous devez les prendre en compte et vous demander à quel(s) profil(s) le poste conviendrait le mieux.

A cibler

Certaines périodes de la vie sont plus propices à l'engagement. Par exemple, lors d'un bouleversement du quotidien, de la perte d'un être cher ou entre deux phases de vie.

Pensez-y lorsque vous choisissez un support d'information pour une offre de mission :

- entre la fin des études et le 1^{er} emploi,
- entre une formation et un nouvel emploi,
- lors du passage à la retraite,
- lors d'une recherche d'emploi,
- un changement d'environnement (déménagement...).

3 Demandez-vous où trouver la personne qui répond à vos attentes. Si par exemple, vous cherchez quelqu'un qui possède un intérêt particulier, il vous faudra identifier les réseaux, les événements et les publications qui vous permettront d'atteindre cette personne. Mais n'oubliez pas que certaines personnes se prêteront aussi à l'idée de faire du bénévolat dans un domaine qui diffère de celui de leur emploi quotidien.

4 Songez à la meilleure façon de diffuser votre message. En organisant une campagne publicitaire ou grâce aux différents modes de communication possibles tels que les affiches, les communiqués de presse, les messages d'intérêt public, Internet, la communication verbale, mais aussi les radios et télévisions communautaires. Si vous utilisez des supports de communication destinés à vos membres ou sympathisants (bulletin, newsletter...), utilisez-les pour les solliciter en priorité. Sachez que l'invitation personnelle, de vive voix, s'avère généralement la méthode de recrutement la plus fructueuse. Aussi, si vous êtes en relation directe avec certains membres, n'hésitez pas à leur proposer de rejoindre l'équipe active ou d'en parler autour d'eux.

5 Identifiez la personne qui assurera l'accueil des bénévoles au sein de votre organisation car ils auront besoin d'un référent, d'un interlocuteur fixe et disponible qui saura les suivre et les encadrer. Vérifiez les ressources internes pour que l'infrastructure soit prête à accueillir de nouvelles personnes : l'état de votre site Internet, l'emplacement des postes, le matériel nécessaire, les supports de communications qui leur seront utiles... tout doit être mis à jour.

6 Faites valoir les avantages du bénévolat en indiquant par exemple, quelles compétences les bénévoles pourront acquérir grâce à ce poste, s'il y aura des formations nouvelles mises à leur disposition, si elles leur seront utiles professionnellement ou sur leur *curriculum-vitae*, s'il auront l'occasion de développer leurs connaissances sur des sujets spécifiques ou s'ils auront la possibilité de rencontrer de nouvelles personnes. Ne pas oublier que l'élargissement du réseau social est un important facteur de motivation de l'engagement chez les bénévoles et que ce point est à mettre en avant.

7 N'hésitez pas à souligner l'intérêt que vous portez au bénévolat et à sa valorisation. Signer la charte de l'AVE pour le bénévolat et vous engager sur ce point à nos côtés, sera pour un bénévole potentiel, la preuve de la valeur que vous lui accorderez, l'assurance de s'engager dans de bonnes conditions et la garantie que vous aurez à cœur de l'accompagner dans la valorisation de sa mission.

Conseil utile

Lorsqu'un nouveau membre rejoint votre association, proposez lui de remplir une « fiche d'engagement » à laquelle vous pourrez vous référer le jour où vous recruterez de nouveaux bénévoles.

Outre les informations classiques telles que les coordonnées, le temps disponible... renseignez-vous sur :

- Leurs aptitudes particulières, talents, intérêts qu'ils aimeraient mettre à profit ;
- Les domaines qu'ils aimerez développer ou apprendre ;
- Ce qu'ils ne veulent pas faire.

8 Décrivez bien votre organisation, sa mission, son objet et les rôles que les bénévoles seront appelés à y jouer. Identifiez de façon précise les activités proposées, les heures de bénévolat ainsi que les procédures d'adhésion et de formation. Il est important de souligner qu'une mission bénévole offre une expérience humaine et que c'est aussi une perspective d'avenir attrayante. L'engagement doit être présenté comme un échange.

9 Encouragez les bénévoles en leur proposant des formations et en effectuant le suivi ainsi qu'en étant attentif à leurs préoccupations. Sachez apprécier leur engagement. Veillez à ce que le bénévolat au sein de votre organisation soit quelque chose de plaisant et ne laissez pas vos bénévoles se démotiver ou s'épuiser à la tâche.

10 Célébrez le succès et remerciez vos bénévoles ! Sachez que la grande majorité des bénévoles consultés parle d'un manque de reconnaissance et d'un manque d'écoute qui les décourage parfois au point de se désengager. Un geste gratuit a d'autant plus de valeur qu'il n'est pas obligatoire et on ne traite pas un bénévole de la même manière qu'un salarié, ne l'oubliez jamais ! N'hésitez pas à souligner les efforts de vos bénévoles en leur souriant, en les encourageant, en leur remettant des certificats, en organisant des soirées de reconnaissance afin qu'ils ne doutent pas de l'importance de leur travail au sein de l'organisation.

L'ENTRETIEN

Une fois que vous avez sélectionné les candidats que vous souhaitez rencontrer, vous arrivez à l'étape de l'entretien. Si vous avez bien suivi les précédentes phases de recrutement, vous disposez déjà des informations essentielles quant aux compétences de la personne, mais c'est l'échange direct qui sera décisif pour les deux parties. De votre côté, vous devez rassurer le bénévole pour qu'il n'ait pas une impression de laxisme ou de manque de sérieux en arrivant. De même, il ne faut pas décourager sa démarche en le noyant sous une multitude de procédures ou d'entretiens.

Proposez de le rencontrer :

- Le plus tôt possible
- Dans les locaux de l'association, là où il effectuera sa mission de préférence ou dans tout autre lieu que vous jugerez plus pratique
- L'entretien doit rester convivial avec un maximum de 3 membres du comité de recrutement.

Vous devez préparer votre discours de présentation en répondant aux bonnes questions :

- Comment décririez-vous votre organisation en 30 secondes ?
- Quelle est la cible visée par votre campagne de recrutement ?
- Qu'attendez-vous de vos bénévoles potentiels ?
- Avez-vous un message particulier à transmettre à la population par cette campagne de recrutement ?
- Comment comptez-vous promouvoir votre message auprès de la cible visée ?

- Quelles tendances pourraient menacer le bon succès de votre stratégie de marketing ?
- Comment allez-vous choisir vos bénévoles ?

Dès qu'une personne identifie un poste qui pourrait satisfaire sa motivation, ses attentes et ses compétences, elle va tenter d'obtenir réponse à certaines questions. Captez son intérêt en étant réceptif et soyez prêt à répondre à quelques questions type :

LE DIALOGUE

- Quelle sorte de travail vais-je faire ?
- Quelles sont les attentes qui se rapportent à mon poste ?
- Quelles compétences vais-je pouvoir utiliser ou développer ?
- Quels sont les moyens mis à ma disposition pour y parvenir ?
- Y a-t-il une période d'essai ?
- Qui sera la personne responsable ?
- Quelle est la durée de cette mission ?
- En quoi mon travail bénévole aidera-t-il à accomplir la mission de l'organisation ?
- Quelles sont les possibilités d'avancement et de variété dans ce travail ?
- Est-ce que bénéficierai de certains avantages ? (tickets restaurants, frais de déplacement, assurance...)
- M'aidera-t-on à valoriser mon engagement ? (conseils, passeport bénévole, certification...)

À la fin de l'entrevue, pour vous assurer que les deux parties sont d'accord, résumez les décisions et les actions sur lesquelles vous vous êtes entendus. Pour rappeler au bénévole qu'il prend un engagement, proposez lui à titre symbolique, de signer la « charte de l'AVE pour le bénévolat ».

Vous ne trouverez pas toujours le candidat parfait, expérimenté et hautement qualifié que vous auriez souhaité. Soyez souple, n'oubliez pas qu'un bénévole n'est pas un salarié, essayez de choisir la personne la mieux qualifiée en fonction de vos attentes et vous pourrez ensuite décider si nécessaire de lui donner une formation supplémentaire.

CONTACT

Agence pour la Valorisation de l'Engagement
55 avenue Marceau
75016 PARIS

Tél. : 01 78 16 40 20
Email : contact@ave-engagements.fr
www.ave-engagements.fr

L'Agence pour la Valorisation de l'Engagement (AVE), est une association Loi 1901 à but non lucratif. Elle a été fondée en 2005 par des responsables associatifs, des chefs d'entreprises, des spécialistes de la formation et des élus locaux.

Sans orientation politique et aconfessionnelle, l'AVE s'inscrit dans une démarche citoyenne, solidaire et a pour objet de valoriser et de promouvoir l'engagement, de mettre en relation les bénévoles et les structures d'accueil et de proposer des outils efficaces pour améliorer les pratiques des acteurs.

L'AVE se positionne comme une agence partenaire des volontaires et des structures d'accueil. Mais également comme porte-parole des réalités et dynamiques de l'engagement dans le débat public. Car au-delà de l'investissement moral et du don de soi, s'engager avec l'AVE c'est bénéficier d'un accompagnement tout au long de sa mission, jusqu'à la reconnaissance de l'expérience acquise. L'engagement devient un atout pour la structure d'accueil comme pour le bénévole.