

# Atelier

**Recrutement  
des bénévoles**

# Objectifs de l'atelier

- Échanger sur les principaux constats de l'étude en lien principalement avec les difficultés reliées au recrutement et la rétention des bénévoles.
- Réagir aux pistes de solution émises lors des groupes de discussion.
- S'entendre sur des recommandations pour la plénière.

# Quelques définitions

- Décideur : personne, au sein d'une organisation, prenant des décisions qui peuvent avoir des impacts sur le travail des bénévoles.
- Responsable de bénévoles : personne qui planifie et supervise le travail de bénévoles au sein d'une organisation. Elle peut être rémunérée ou non.
- Bénévole : personne qui donne librement et gratuitement de son temps pour assumer une tâche ou une responsabilité au sein d'une organisation.

# Constats

Selon les résultats du sondage :

80 % des répondants affirment avoir de la difficulté à recruter de nouveaux bénévoles, à différents niveaux.

35 % des organismes qui ont complété le sondage affirment manquer de bénévoles pour bien accomplir leur mission.

# Conséquences

Des organismes doivent revoir à la baisse leurs objectifs concernant les services, les activités et prioriser les clientèles à desservir.

Les besoins non répondus entraînent une augmentation des demandes d'aide.

Risque d'une diminution d'aide financière.

# Types de bénévolat

- Formel : ce type de bénévolat est encadré par une organisation formelle ou informelle.

*Exemple : bénévole pour l'accompagnement transport – entraîneur de hockey*

- Informel : ce type de bénévolat relève davantage d'une action indépendante et autonome (*point de vue des non-bénévoles*).

*Exemple : aide à son voisin*

# Types de bénévolat (suite)

- Régulier : bénévolat qui se vit quotidiennement, hebdomadairement ou mensuellement.

*Exemple : distribuer la popote roulante quotidiennement, paniers alimentaires mensuellement.*

- Ponctuel : bénévolat qui se vit lors d'un événement sporadique ou d'un festival.

*Exemple : bénévole à la sécurité lors de la Fête nationale du Québec.*

**Pourquoi les  
organisations  
manquent-elles de  
bénévoles ?**



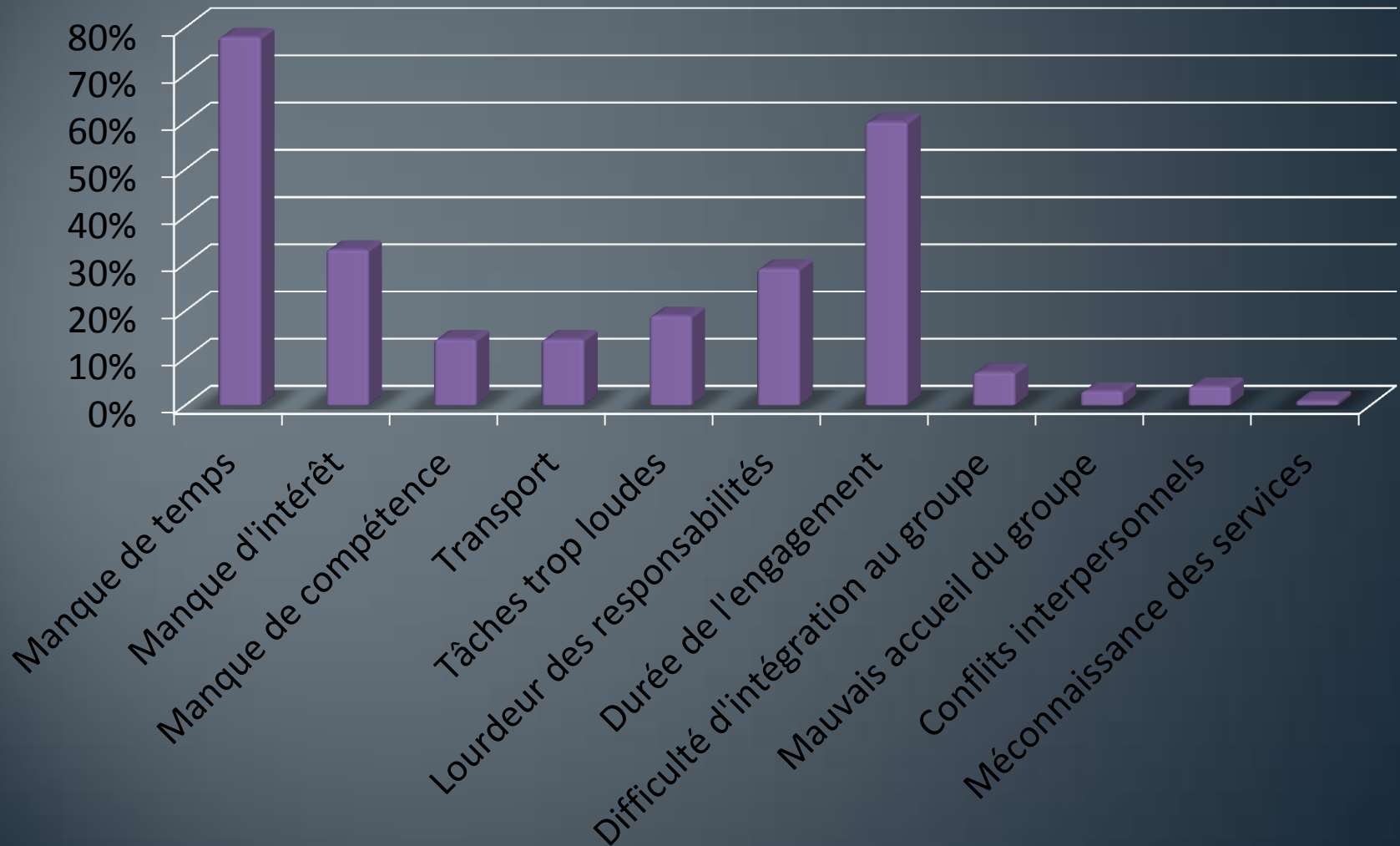
# Les facteurs influençant le recrutement de bénévoles

- L'évolution de notre société (l'implication est en lien avec les intérêts et les besoins de l'individu)
- Les valeurs
- L'éducation (modèle)
- Les motivations
- Les exigences de la vie actuelle (rythme de vie)
- L'âge

# Les facteurs influençant le recrutement de bénévoles (suite)

- Les priorités personnelles
- S'impliquer par choix ou non
- La lourdeur administrative (trop de démarches)
- La pression de s'engager (pas capable de dire non)
- Méconnaissance des organisations et de leurs besoins (la notoriété de l'organisme)

# Motifs nuisant au recrutement selon le sondage



# Les irritants et sources de démotivation

(selon les participants aux groupes de discussion)

- L'absence de soutien technique
- L'impression de ne pas avoir l'appui des dirigeants
- Les conditions d'implication – l'engagement
- Les conflits interpersonnels
- La critique et les réprimandes
- Ne pas être écouté
- Le manque de reconnaissance
- La mauvaise gestion
- Le manque d'encadrement
- La lourdeur des responsabilités

# Les aspects qui nuisent au recrutement

(selon les participants aux groupes de discussion)

- Une organisation qui n'évolue pas ou peu; impression de « clan ».
- Le recrutement repose toujours sur les mêmes personnes.
- Méconnaissance des bénévoles face à leur implication.
- Les besoins de l'organisation sont mal définis ou mal expliqués.
- Un futur bénévole qui ne reconnaît pas ses capacités (ce qu'il/elle pourrait amener à l'organisme).

# Les aspects qui nuisent au recrutement (suite)

(selon les participants aux groupes de discussion)

- Les personnes qui ne veulent plus nécessairement d'engagement fixe.
- L'implication bénévole qui n'est pas suffisamment valorisée.
- La méconnaissance des organisations et de leurs besoins en bénévolat.
- La perception négative de l'organisation (de sa gestion, notoriété, etc.).
- Les futurs bénévoles ont peur du jugement des autres..

**Le bénévolat  
c'est une  
question  
d'émotion!**

# Les motivations

(selon les participants aux groupes de discussion)

- La notion de plaisir (très importante)
- La valorisation
- La reconnaissance
- La notion de « donner au suivant » et d'entraide
- Se sentir utile
- Faire plaisir
- Faire la différence
- Acquérir une nouvelle expérience et/ou compétence
- Se créer un réseau de contacts
- Exercer un certain leadership, etc.



# Les aspects facilitant le recrutement

(selon les participants aux groupes de discussion)

- Inviter les nouveaux bénévoles à identifier de futurs bénévoles dans leur réseau.
- Bien identifier les besoins de bénévoles au sein de l'organisation.
- Afficher les besoins en bénévolat.
- Recruter une personne ou un proche de ceux/celles qui utilisent déjà les services.
- Assurer un bon jumelage entre les besoins de l'organisme et ceux du bénévole.

# Les aspects facilitant le recrutement (suite)

(selon les participants aux groupes de discussion)

- Contacter personnellement le bénévole.
- Faire connaître la notoriété de l'organisation.

Exemple : caillou dans la flaque d'eau.

- Assurer la fidélisation des bénévoles.

Par exemple lors d'activités ponctuelles, le responsable des bénévoles aurait avantage à prendre le temps de contacter tous ses anciens bénévoles avant de lancer un appel à tous.

**Les étapes  
essentielles au bon  
recrutement!**

# L'importance d'identifier et de préciser quels sont vos besoins en main-d'œuvre bénévole

- Les attentes et les tâches à accomplir.
- La durée.
- Combien de personnes seront nécessaires.
- Quel groupe d'âge est visé.
- Qui sera la personne responsable.
- Autres spécificités...

# S'assurer d'être en mesure de fournir tout le soutien nécessaire

- Prévoir l'accès à une personne responsable.
- Fournir tout le matériel nécessaire pour l'accomplissement des tâches demandées.
- Répondre aux besoins des bénévoles dans la mesure du possible et du réaliste.
- Avoir une bonne écoute.
- Établir un lien de confiance et de familiarité dès les premiers contacts.

# Faire un mélange gagnant... tâches à effectuer et forces des individus

- Connaître les défis et les enjeux à relever dans les tâches à effectuer (éviter les échecs et favoriser les succès).
- Faire un bon jumelage (tâches et intérêts).
- Permettre au bénévole de dire « non ».
  - Déterminer les limites d'implication de la personne dès le début.
  - Éliminer le sentiment de culpabilité.
  - Prendre le temps d'écouter la personne.

# Présenter le but et la mission de votre organisation

- Présenter le but, la mission et les valeurs de l'organisme ou de la cause.
- Créer un sentiment d'appartenance.
- La présence de bénévoles va permettre de...

**Rappelez-vous :**

**Le bénévolat, c'est  
une question  
d'émotion!**



# Quelques solutions au niveau des organisations

- Miser sur la **notoriété** de l'organisme...

mais comment s'y prendre...

# Notoriété...comment s'y prendre

- Faites connaître votre mission, vos valeurs, votre vision, etc.
- Partagez vos succès, vos défis et vos enjeux le plus possible à vos bénévoles et employés.
- Partagez vos besoins qui en découlent.
- Cessez de croire que tous vous connaissent et connaissent vos réalisations.
- Soyez actif sur la place publique.
- Rendez la cause attrayante.
- Valorisez vos bénévoles dans vos succès, vos défis et vos enjeux... ils vous le rendront!

# La notoriété permet :

- De développer le sentiment d'appartenance des employés et des bénévoles.
- De satisfaire le besoin de reconnaissance.
- De faire rayonner l'organisme et ses bénévoles et de faire connaître ses besoins.

# La parole est à vous!

- Que pensez-vous des solutions présentées?
- Avez-vous de nouvelles solutions à proposer?
- Quelles solutions devrions-nous proposer en priorité?
- Quelles seraient les conséquences positives et négatives de nos choix pour les organisations et les bénévoles?
- Qui devrait être le porteur du dossier des solutions retenues?

# Quelques idées de solutions au niveau local et/ou régional

- Promouvoir une plate-forme de recrutement des bénévoles
- Engager une ressource de soutien coaching et d'accompagnement pour les organisations
- Offrir des outils adaptés aux besoins des organismes
- Promouvoir la participation citoyenne

# Échanges et discussion

**Merci de votre participation!**