

Comment attirer les bénévoles qui conviennent et les fidéliser?

Tout le monde le sait, on ne trouve pas des bénévoles à tous les coins de rue. Cela explique probablement pourquoi, lorsque quelqu'un franchit la porte, notre premier instinct est de ne pas le laisser partir! Il peut s'agir d'une solution idéale à court terme, mais est-ce vraiment profitable à long terme? Rarement!

Trouver les personnes qui conviennent devrait donc être en tête de liste des priorités de tout groupe oeuvrant dans le secteur bénévole. Il est encore préférable de trouver des gens qui sont prêts à assumer un rôle de premier plan. Comment tirer le meilleur parti de votre stratégie de recrutement?

LISTE DE VÉRIFICATION POUR LE RECRUTEMENT DES BÉNÉVOLES

L'exercice de réflexion qui suit présente les étapes nécessaires pour planifier le recrutement des bénévoles, processus qui se doit d'être bien réfléchi. Vous trouverez certainement utile de passer en revue la liste de vérification ci-dessous.

Avant de recruter des bénévoles :

Posez-vous la question : « Qui nous manque-t-il ici »?

Votre groupe doit bien représenter la collectivité que vous desservez. Sa composition doit être diversifiée (âge, intérêts et emplacement géographique) afin de vous permettre d'offrir des services efficaces et pertinents pour la collectivité.

Ce qui compte, ce sont les aptitudes, et non la réputation.

Tentez d'apparier le poste que vous souhaitez combler avec les aptitudes que vous recherchez. Par exemple, vous pourriez recruter quelqu'un qui possède une bonne connaissance des médias pour présider votre comité de publicité.

Faites ressortir en quoi le poste à combler correspond aux intérêts des bénévoles.

Une excellente façon de recruter de nouveaux bénévoles est de faire valoir en quoi le poste à combler se rattache à la mission et aux objectifs généraux du groupe, et comment il rejoint les intérêts de la personne. Dressez une liste des raisons pour lesquelles une personne pourrait vouloir faire du bénévolat au sein de votre groupe et tentez de déterminer pourquoi les bénévoles souhaitent s'engager avant de pressentir qui que ce soit.

Utilisez la démarche dite « du tremplin ».

L'une des façons les plus efficaces de former des bénévoles et des dirigeants très dévoués consiste à leur confier d'abord des tâches précises qui leur permettront de s'engager de manière limitée. Plus tard, offrez-leur l'occasion de s'épanouir davantage en leur confiant plus de

responsabilités dans un certain domaine. Ainsi, un bénévole recruté afin de contribuer à la bonne marche d'une activité de collecte de fonds à l'appui d'un événement donné pourrait en venir à occuper le poste de coordonnateur des activités de collecte de fonds.

Définissez les tâches à accomplir.

Il est plus facile de recruter de nouveaux bénévoles pour faire progresser un projet communautaire lorsque les tâches sont clairement définies. On dira par exemple à un nouveau venu : « En qualité de gestionnaire du matériel, vous serez responsable de veiller à ce que tout l'équipement soit en bon état, entreposé de façon sécuritaire, transporté à l'endroit voulu et rapporté ensuite à nos locaux ».

Invitez les bénévoles actuels à en recruter de nouveaux.

Les bénévoles en place sont ceux qui peuvent le mieux expliquer les exigences et les avantages qui se rapportent à certains rôles. Utilisée conjointement avec d'autres stratégies, c'est une démarche de recrutement fort efficace. Toutefois, compter uniquement sur les bénévoles actuels pour en recruter d'autres pourrait limiter le nombre de personnes invitées à s'engager. Par conséquent, pour promouvoir la diversité et favoriser l'engagement de bénévoles qui ont divers points de vue et opinions, il faut cibler plus d'un marché et éviter de s'en tenir à une seule méthode de recrutement.

Utilisez efficacement votre temps.

Des réunions bien planifiées et dirigées sont indispensables pour des bénévoles affairés. Il n'y a rien de pire que de faire sentir aux nouveaux venus qu'ils perdent leur temps!

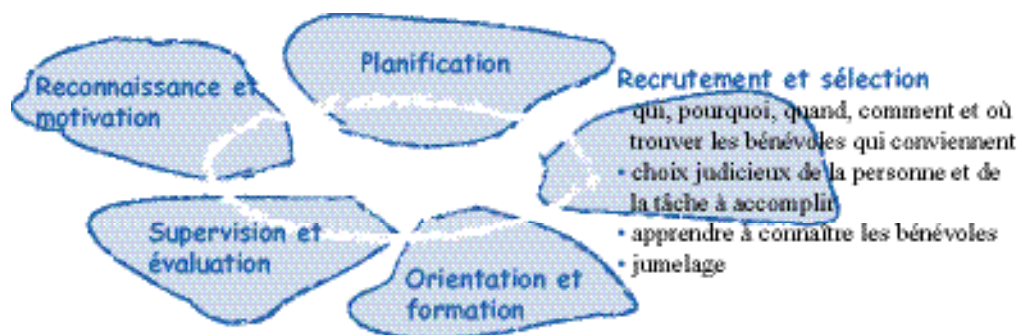
Faites connaître votre groupe.

En faisant valoir la contribution de votre groupe au sein de la collectivité, vous pourriez attirer des candidats à des postes de dirigeants. Il vous faut pour cela être crédible et intéressant.

Il existe une approche bien précise qui permet de recruter des bénévoles dévoués, de favoriser leur engagement et de les fidéliser. C'est ce qu'on appelle le **développement des bénévoles**, un cycle qui comporte cinq stades. La présente **fiche d'information**, la sixième d'une série de quatorze, traite de l'importance du **recrutement et de la sélection des bénévoles**.

Si vous désirez en savoir davantage sur le cycle de développement des bénévoles ou sur l'engagement bénévole, veuillez communiquer avec votre centre d'action bénévole (www.benevoles.ca/centresdactionbenevole).

Cycle de développement des bénévoles



La présente série de fiches d'information, intitulée **Vers un engagement soutenu des bénévoles**, a été conçue dans le but d'aider des groupes de citoyens à favoriser efficacement l'engagement des bénévoles.

Les **fiches d'information** ont été produites par le Réseau des centres d'action bénévole de l'Ontario et Bénévoles Canada,

grâce à un soutien financier important consenti par la Fondation Trillium de l'Ontario. Les fiches d'information sont mises à la disposition de tous grâce à l'appui de l'Initiative canadienne sur le bénévolat.

THE ONTARIO
TRILLIUM FOUNDATION



LA FONDATION
TRILLIUM DE L'ONTARIO

RÉSEAU DES CENTRES
D'ACTION BÉNÉVOLE
DE L'ONTARIO

ONTARIO
VOLUNTEER CENTRE
NETWORK



Initiative canadienne sur le bénévolat
Canada Volunteerism Initiative

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada