

**Session de formation**

**Le recrutement des bénévoles**

**Guide du participant**

**Préparé par**

**La Fédération provinciale des  
comités de parents du Manitoba**

**Saint-Boniface**

**Septembre 1996**

## **Avant propos**

La Fédération provinciale des comités de parents du Manitoba (FPCP) a développé une stratégie de formation à long terme à l'intention des différentes clientèles membres de la FPCP.

Une série de modules de formation est disponible. Les modules de formation ont un guide pour l'animateur ou l'animatrice de la session et un autre guide qui est remis aux personnes participantes de la session.

La réalisation de ce projet est rendue possible grâce à l'appui financier du Ministère du Patrimoine canadien.

## **Avis aux lecteurs et lectrices**

La FPCP a convenu d'une technique de rédaction qui est fréquemment utilisée par divers organismes, associations et autres regroupements. Les termes comme animateur, participant, formateur, etc. sont utilisés pour désigner un poste ou une position, quelque soit le sexe de la personne qui occupe le poste ou qui exerce la fonction. Cette approche permet d'alléger le texte et d'en faciliter la lecture.

## **Introduction au guide du participant**

Ce guide du participant a été préparé en fonction d'appuyer les participants à la session sur le *recrutement des bénévoles*. L'animateur de la session vous invitera à consulter ce guide tout au long de la session. À l'intérieur du guide on retrouve les notions sur le recrutement. De plus, l'animateur distribuera certains documents lors de la session.

Durée de la session : 2h30

### Objectif principal de la session:

- 1- Sensibiliser les participants aux différentes techniques de recrutement des bénévoles.

### Objectifs spécifiques de la session:

- 1- Sensibiliser les participants aux principes du recrutement.
- 2- Permettre aux participants d'entreprendre une première réflexion par rapport à leurs besoins spécifiques.
- 3- Développer une ébauche de stratégie de recrutement.
4. Offrir des outils pertinents au recrutement des bénévoles.

### Horaire de la session

Introduction – 15 minutes

Les 7 principes du recrutement – 30 minutes

Le pourquoi du recrutement – 15 minutes

Les techniques de recrutement – 45 minutes

Les outils de recrutement – 30 minutes

L'évaluation de la session – 15 minutes

## **Les 7 principes du recrutement**

- 1- Avoir déjà défini les besoins spécifiques avant de recruter les bénévoles.
- 2- L'image que le public a de vous déterminera le type de bénévoles que vous trouverez.
- 3- Une stratégie de recrutement se planifie longtemps d'avance.
4. Une campagne devrait être annuelle.
5. La meilleure publicité est un bénévole satisfait.
6. La motivation des bénévoles est aussi importante que le recrutement des bénévoles.
7. Il faut non seulement connaître nos besoins il faut également connaître les besoins, les attentes et les capacités de nos bénévoles.

## **Les techniques de recrutement**

Première étape: La réflexion

La première étape de la stratégie est une réflexion que doit faire le groupe qui entreprend une stratégie. Il est important de définir ce qui est recherché ou encore voulu avec du recrutement.

Deuxième étape: L'image du groupe

Lorsque l'on fait du recrutement, il est important de projeter une image positive et vivante à la communauté. Un groupe qui est reconnu pour se chicaner risque de recruter des bénévoles qui aiment se chicaner, alors qu'un groupe qui est perçu comme étant bien organisé, dynamique et qui organise plusieurs activités va recruter des personnes qui auront le goût de faire quelque chose.

Troisième étape: Le recrutement des convaincus

Les statistiques démontrent que 90% des personnes recrutées affichent un lien direct avec les bénévoles ou encore avec le personnel en place à l'intérieur du group en question.

Il est donc important d'avoir des personnes qui ont beaucoup de contacts pour faire le recrutement. Toutefois, il est toujours important d'aller recruter des nouvelles personnes pour avoir des nouvelles idées ou encore dans le cas de situations où l'on recherche de l'expertise que nous n'avons pas, par exemple pour la construction d'un terrain de jeu.

Quatrième étape: Les façons de recruter.

Même si la façon qui a le plus de succès demeure une approche auprès des personnes que l'on connaît déjà, il est toujours important de faire du recrutement auprès des parents de l'école.

La première règle du recrutement des parents en général est :

D'aller chercher les gens dans le milieu où ils se trouvent.

La deuxième règle du recrutement est:

D'utiliser plus qu'une méthode de recrutement.

Les différentes méthodes utilisées vont toucher différentes personnes, par exemple si la méthode demande aux gens de lire un article dans le journal, il faut s'assurer que les gens lisent le journal. Le groupe qui organise une campagne de recrutement doit avoir une vue d'ensemble des personnes ciblées, des endroits ciblés et des actions qui seront mises de l'avant. À titre d'exemple, le tableau ci-joint donne un exemple qui a été complété par un comité d'une école secondaire.

Cinquième étape: Le calendrier d'activités

La dernière étape avant de commencer le recrutement est la préparation du calendrier d'activités qui sera utilisé tout au long de la campagne. Le calendrier doit préciser plusieurs éléments tels:

- 1- L'action choisie
- 2- La date de réalisation
- 3- La personne responsable
- 4- Si le travail a été fait

De plus, il faut nommer une personne en charge de la campagne de recrutement. Cette personne responsable a pour mandat de s'assurer que les personnes qui ont des tâches à réaliser respectent leurs engagements.

## Quelques conseils additionnels

### Une campagne annuelle ou des campagnes ponctuelles?

Nous avons constaté qu'il est préférable de toujours utiliser les deux approches.

Si un groupe se limite à une campagne annuelle, qui a lieu durant le mois de septembre, il est probable que certains professeurs n'ont pas encore prévu leurs besoins spécifiques ou encore une activité divisionnaire qui n'était pas prévue s'ajoute à la programmation du printemps. De plus la campagne annuelle a pour objectif de recueillir une liste de noms de personne que l'on peut utiliser selon des besoins spécifiques ou selon la demande.

Si un groupe se limite à des campagnes ponctuelles, il y a beaucoup de travail à être fait et à recommencer à chaque campagne. Si une activité requiert seulement 1 ou 2 bénévoles, ça ne vaut pas vraiment la peine de faire une campagne de recrutement; il serait plus facile de faire appel à une liste qui a les noms de personnes ressources. Cette liste peut être préparée avec les résultats de la campagne annuelle de recrutement qui a lieu au début de l'année scolaire.

### La motivation des bénévoles

Maintenant que le recrutement est complété, il faut s'assurer que l'équipe de bénévoles qui est en place le soit pour longtemps. Il est toujours triste de voir qu'un groupe perd ses bénévoles parce qu'aucun mécanisme est en place pour motiver les bénévoles. La meilleure façon de motiver un bénévole est de bien le connaître et de savoir répondre à ses attentes particulières, car un bénévole doit faire des tâches qu'il aime. Il est important de s'assurer que les tâches des bénévoles correspondent aux attentes de ceux-ci.

Les idées suivantes sont toutes des façons de motiver les bénévoles.

- Envoyer carte de souhaits
- Les féliciter
- Les faire participer aux évaluations
- Demander leur opinion
- Les respecter
- Les encourager

## La reconnaissance des bénévoles

Une fois l'équipe de bénévoles en place, il faut songer à les récompenser pour leur aide si importante. Il faut déterminer de quelle façon le groupe rendra hommage aux bénévoles. Certains bénévoles ne s'attendent pas à ce qu'une soirée en leur honneur soit organisée, mais une annonce dans le journal de l'école peut faire plaisir à un bénévole. On reconnaît les bénévoles pour le travail bien accompli de 4 façons:

- 1- La reconnaissance ponctuelle, on félicite le bénévole sur-le-champ,
- 2- Les récompenses, on offre des récompenses exemple billets cinéma, gilet aux couleurs de l'école, certificat, plaque.
- 3- Annonces, on reconnaît le travail via la forme écrite par exemple, lettres, articles pour journal d'école, babillard de l'école, tableau à l'intention des bénévoles.
- 4- Les événements, lors d'événements spéciaux on reconnaît le travail des bénévoles par exemple, lors du concert du Noël ou du banquet des parents.

## *Bibliographie et outils de références*

Eaton J. et Baren et Baren, COPAIN, Institut de Memramcook, 1994

Gorins, M. La Négociation, Les Presses du Management, 1992

Lapierre, P. Session de formation Le lobbying, Collège universitaire de Saint-Boniface, 1996

Nothshine, W.I. L'art de la persuasion, Les Presses du Management, 1995

Strachan et associés. Dynamisme en milieu bénévole, Gouvernement du Canada- Condition physique et Sport amateur, 1986