

Gérard Ruelland

Gérard Ruelland à partir du Power Point

Page 1

Comment préparer la relève dans les OBNL, particulièrement les organismes culturels

Animée par Gérard Ruelland, Groupe Ruelland inc.

Texte du PowerPoint

Page 2

Le bénévolat : Force Motrice des OBNL

Qu'est-ce que la force motrice ?

Le Pivot, le cœur

Mettre l'énergie à entretenir et développer notre force motrice

Page 3

Question 1

Qui donne son temps gratuitement à des organismes

Page 4

Encadré : Nous recrutons des bénévoles

Des québécois reconnus pour soutenir les OBNL et s'engager dans leur collectivité

Page 5

- Agés de 15 à 24 ans ou 35 à 44 ans
- Célibataires ou jamais mariés
- Diplôme universitaire
- En emploi
- Avec des enfants de 13 ans et plus
- Décrits comme « religieux »

(Source : ENDBP)

Page 6

- Agés de 25 à 34 ans ou 65 ans et +
- Veufs(ves)
- Inactifs(ves) / pas d'emploi
- Revenu de ménage inférieur à 20 000\$
- Pas perçus comme des personnes très religieuses

(Source : ENDBP)

Page 7

$\frac{3}{4}$ de toutes des heures de bénévolat sont assumées par $\frac{1}{4}$ des bénévoles

Qu'est-ce qui caractérise ces super-bénévoles ?

(Source : ENDBP)

Page 8

Le portrait-type du SUPER BÉNÉVOLE

- Homme
- Âgé de 65 ans et +
- Etudes secondaires
- Inactif
- Revenu de ménage de 20 000 \$ à 40 000 \$
- Décrit comme très religieux

(Source : ENDBP)

Page 9

- Plus de 40% par un membre déjà actif dans l'organisme
- 30 % ont contacté l'organisme eux-mêmes

(Source : ENDBP)

Page 10

Quel genre d'organisme attire les bénévoles ?

- Services sociaux : 30%
- Arts, culture, divertissement : 24%
- Développement communautaire : 11%
- Éducation et recherche : 10%

(Source : ENDBP)

Page 11

Les trois activités les plus pratiquées par les bénévoles ?

- Organisation et supervision d'évènements
- Conseil d'administration
- Campagne de financement

(Source : ENDBP)

Page 12

- Environ 1 jeune sur 4 de moins de 25 ans participe à des activités bénévoles au cours d'une année
- Autant féminin que masculin
- Les femmes consacrent plus d'heures
- Diplôme post-secondaire ou universitaire pour près de la moitié de ces bénévoles
- Les 20-24 ans ont consacré deux fois plus de temps (160) que les 15-19 ans (80 heures)
- Les jeunes des petites villes et des zones rurales donnent moins de temps que ceux des collectivités plus grandes

(Source : ENDBP)

Page 13

1/3 de toutes les heures de bénévolat au Québec ont été faites par 5% des bénévoles

La moindre diminution des contributions de ces 5% peut être catastrophique pour la capacité des OBNL à maintenir le niveau de services et d'activités offert

Page 14

Élargir votre base de soutien

Donc, pour recruter des bénévoles dans ce contexte, il faut d'abord savoir ce qui les motive

Page 15

Question 2

Qu'est-ce qui motive les gens à s'impliquer ?

Page 16

Plusieurs personnes voient le bénévolat comme une façon d'affirmer leurs valeurs

Aujourd'hui l'humain cherche constamment à se redéfinir

(Enquête menée par 2 chercheurs de l'Université Laval / Andrée Fortin et Éric Gagnon)

Page 17

«En fait, la plupart des personnes rencontrées insistent sur les liens sociaux qu'elles nouent en travaillant bénévolement à un projet de société. »

(Enquête menée par 2 chercheurs de l'Université Laval / Andrée Fortin et Éric Gagnon)

Page 18

Les gens voient souvent un projet de société dans des projets culturels. C'est pourquoi les bénévoles cherchent à aider la cause de la culture

Selon certaines statistiques, le bénévolat augmente dans le secteur culturel

(Études compilées par Julie Fortier de l'Université du Québec à Trois-Rivières)

Page 19

Statistiques sur le bénévolat dans les secteurs loisirs et vie culturelle

- De tous les champs où oeuvrent des bénévoles, ceux de loisir et de la vie culturelle attirent le plus
- Le bénévolat est considéré comme un loisir
- 500 000 bénévoles au Québec en 2000
- 80M d'heures consacrées au bénévolat

(Études compilées par Julie Fortier de l'Université du Québec à Trois-Rivières)

Page 20

Les motivations des bénévoles

- Accomplissement (besoin d'accomplir quelque chose)
- Pouvoir (avoir le contrôle)

- Affiliation (relations avec les autres)
- (Selon 3 études nord-américaines s'échelonnant de 1980 à 2000)

Page 21

Les motivations des bénévoles

- Cause (94 %)
- Utilisation des compétences et expériences (71 %)
- Concerné personnellement par la cause (50 %)
- Amis bénévoles (25%)
- Amélioration des perspectives d'emploi (+/- 20 %)
- Obligation et croyances religieuses (+/- 20 %)

Ceux qui ont participé à des activités bénévoles étant jeunes sont plus enclins à faire du bénévolat en vieillissant
(Enquête nationale DBP, 2000)

Page 22

En parlant des jeunes

- Leur principale motivation de faire du bénévolat : AVOIR DU PLAISIR. Le bénévolat sert à rendre la vie plus agréable
- La progression personnelle : UNE MOTIVATION IMPORTANTE
- Les étudiants à temps plein sont plus enclins à faire du bénévolat pour DES RAISONS RELIÉES AU TRAVAIL : améliorer leurs chances de décrocher un emploi et mieux connaître ses capacités

(Études compilées par Julie Fortier de l'Université du Québec à Trois-Rivières)

Page 23

Les jeunes font encore du bénévolat

Pendant que le taux de bénévolat de la majeure partie de la population est demeuré inchangé depuis 1987, celui de jeunes de 15 à 24 ans a presque doublé

(Selon Statistique Canada)

Page 24

Les principaux obstacles au bénévolat

- Le manque de temps
- On ne veut pas s'engager pour toute l'année

Page 25

En résumé

- Le monde, et par ricochet, les gens sont en mutation profonde et constante et le bénévolat constitue un moyen perçu positivement pour exprimer leurs valeurs
- La culture attire les bénévoles parce qu'on y voit souvent un projet de société
- Le bénévolat augmente dans le secteur culturel
- Deux grande sources de motivation : la cause et l'utilisation de ses compétences et de ses expériences
- Les jeunes sont intéressés par le bénévolat, mais ils doivent avoir du plaisir à le faire
- La motivation liée au travail est importante pour les jeunes

- Les 2 grands obstacles – TEMPS ET ENGAGEMENT À LONG TERME

Page 26

Attraction + Rétention = Saisir les motivations

Les organismes qui ont de la difficulté à recruter ou à retenir leurs bénévoles sont souvent ceux qui ont également du mal à saisir les motivations profondes de ceux et celles qui offrent leur temps, qui est un des dons les plus précieux

Page 27

Question 3

Doit-on s'inquiéter du vieillissement de la population sur le bénévolat dans le futur ?

Le cas des baby-boomers

Page 28

« Tous les ingrédients sont réunis pour une renaissance dans le monde bénévole, avènement dont la population vieillissante du Canada constituera un élément vital. »
(Bénévoles Canada)

Page 29

- Les baby-boomers prennent de l'âge et sont nombreux
- Ils offrent un riche potentiel, une opportunité pour le bénévolat
- Ils ont des connaissances et des énergies à mettre à contribution

Les OBNL sont-ils prêts à exploiter la force des baby-boomers

Page 30

Quelques données sur les baby-boomers

- Environ 15M de Canadiens de plus de 50 ans
- Prêts à se retirer plus jeunes
- Éduqués, en santé et bien nantis
- Ont grandi dans une époque de prospérité
- Habités à s'impliquer et à participer aux décisions
- Recherchent des activités stimulantes, qui laissent une marge de manœuvre et qui permet d'élargir leur horizon physique et intellectuel

Page 31

Les super-bénévoles

Le nombre d'heures de bénévolat offert augmente et les effectifs diminuent (baisse de 1M de 1997 à 2000), il se produit alors un phénomène dangereux :

- Les effectifs de bénévoles ont chuté et les heures de bénévolat ont augmenté
- Réaction des gestionnaires de bénévoles : ils en demandent plus à ceux qui sont déjà là
- Comme ces bénévoles sont compétents et dévoués, on prend la solution la plus simple : leur demander de s'investir davantage
- Conséquence à long terme ? On en fait des super-bénévoles et on les pousse irrémédiablement vers leurs limites

Page 32

- Il est essentiel de comprendre et d'exploiter : VALEURS + ÉNERGIE + POIDS
- Il faut enrichir et diversifier ses réserves de bénévoles
- Le défi des OBNL est de comprendre leurs besoins et de créer un milieu qui sera prêt à accueillir leur contribution

Page 33

Question 4

Quelles avenues de solution les OBNL pourraient-ils exploiter ?

Page 34

Le bénévolat en évolution

La société change, les motivations changent, le bénévolat évolue. On ne peut plus penser à un modèle unique de bénévolat et à un portrait unique de bénévole.

Il faut diversifier les sources et se montrer créatif dans les modèles de bénévolat.

Page 35

PLANIFIER UNE STRATÉGIE DE RECRUTEMENT

Vous serez en mesure de planifier une stratégie de recrutement lorsque vous connaîtrez les postes de bénévoles que vous aurez à combler.

1. Commencez par vous questionner sur le potentiel attractif de votre organisme
2. Décrivez les postes
3. Ensuite, ciblez les groupes

Page 36

1. Questionnez le potentiel attractif de votre organisme

- Qui sommes-nous ?
- Quel est notre projet ?
- Qu'avons-nous à offrir à des bénévoles ?
- Quels sont les avantages d'être bénévole chez-nous ?
- Notre structure et nos façons de faire sont-elles intéressantes, attirantes ?
- Est-ce que dans notre organisation des ressources humaines, les deux principaux obstacles **temps et engagement long terme** ont été pris en compte ?

Page 37

2. Décrivez les postes

C'est comme dans l'entreprise privée, le poste doit être intéressant pour attirer quelqu'un et doit présenter des avantages. En même temps, il y a des exigences.

- Quelles sont les principales responsabilités ?
- Qu'est-ce qu'on attend du bénévole ?
- Combien de temps cela lui demandera-t-il ?

- Quelles sont les caractéristiques de base recherchées (personnalité, compétences et habiletés) ?
- Quels sont les avantages (ce qui constitue la rémunération du bénévole) d'occuper ce poste bénévolement ?

Page 38

3. Ciblez les groupes

Tous les individus sont susceptibles de devenir des bénévoles. En réalisant les 2 étapes précédentes, questionner votre potentiel attractif, décrire les postes, il vous reste à :

Attirer - Sélectionner - Accueillir - Retenir

Deux cibles majeures : JEUNES et BABY-BOOMERS

Page 39

Les jeunes

- Commencer votre recherche par des gens près de l'organisme
- Les jeunes sont en général des étudiants ; donc bénévolat durant de courtes périodes intensives ou s'attendre à une disponibilité variable au cours de l'année
- Se servir des jeunes pour recruter d'autres jeunes
- Leur faire connaître ce qu'ils peuvent apprendre et comment ils peuvent se développer
- Ne pas avoir peur de leur dire que le bénévolat leur servira de référence dans leur curriculum vitae
- Tenir compte de la contrainte de temps et du manque d'expérience. Placer le bon jeune dans le bon poste

Page 40

Les jeunes

- Sélectionnez en fonction du profil du poste précédemment décrit. Des bénévoles mal sélectionnés, c'est aussi pire que pas de bénévoles du tout. C'est comme dans une entreprise. Vous n'avez pas les moyens de passer les journées à surveiller leur travail. S'ils sont motivés et compétents, ils seront performants
- Puis il faudra intégrer le jeune dans un groupe, lui décrire l'organisme, ses objectifs, lui présenter son rôle et nos attentes, le rassurer sur la forme d'encadrement et le support offert, etc.

Page 41

Les jeunes

Une stratégie de rétention : évaluer régulièrement. Il faut observer, échanger, obtenir et donner des feedback, etc.

- Est-ce que le jeune donne de bons résultats ?
- Dans quelle mesure demeure-t-il motivé ?

- Y a-t-il des signes de désintérêt ?
- Lui donne-t-on un encadrement adéquat ?
- A-t-il du plaisir ?

Page 42

Les baby-boomers

Pour le recruteur de bénévoles, le potentiel des baby-boomers est immense et offre un grand bassin de personnes hautement qualifiées, compétentes et actives.

Il faut repenser ses stratégies de recrutement auprès de cette clientèle cible afin de satisfaire :

BESOINS - DÉSIRES - AMBITIONS

Page 43

Les baby-boomers

- La quantité de temps et le type d'expérience attendu par les plus âgés de la génération des baby-boomers vont changer
- Il faut penser à des « mandats » plus ponctuels et à court terme avec des résultats **EXPLICITES**
- Leur offrir quelque chose qui les intéresse, des activités agréables à accomplir, des objectifs clairs
- Ils voudront œuvrer dans des organisations bien gérées. Ils exigeront des normes de gestion et de rendement plus élevées que leurs prédécesseurs
- Si l'expérience n'est pas positive, ils protesteront ou s'en iront
- Cela signifie qu'il faut **STRUCTURER** le bénévolat

Page 44

Les baby-boomers

- Si on peut faire d'une pierre deux coups, faire du bénévolat pourrait aussi leur permettre de passer plus de temps en famille. Donc, on parle de bénévolat familial
- Si on fait de la publicité pour attirer, celle-ci devra être à l'image des annonces de bières : **COURTE - ACCROCHEUSE - CRÉATIVE - SÉDUISANTE**
- Ne jamais perdre de vue que le bénévolat est un échange réciproque
- Les baby-boomers ont de grandes attentes. Ils ont l'habitude que leurs besoins matériels soient comblés. Concevez des postes qui leur offrent certaines compensations, tangibles et intangibles

Page 45

Autres formes de bénévolat

Des postes fractionnés

- Identifier toutes les tâches effectuées par un **SUPER-BÉNÉVOLE**
- Fractionner le poste en diverses composantes
- Faire accomplir les tâches par plusieurs bénévoles

- Résultats : on respecte les deux principales contraintes : temps et engagement long terme

Page 46

Autres formes de bénévolat

Bénévolat en famille

- Est-ce qu'on peut proposer des activités de bénévolat qui se réalisent en famille ? Pour les parents qui veulent inculquer des valeurs du bénévolat à leurs enfants, ça constitue une bonne opportunité
- Il s'agit de faire en sorte qu'une famille s'engage comme bénévole en lui offrant des activités qui s'y prêtent
- Exemples :
 - Faire les hot-dogs lors du barbecue annuel de la Société
 - Participer à une collecte de fonds
 - Agir comme famille d'accueil

Page 47

Autres formes de bénévolat

Bénévolat en famille

- Conditions : activités en dehors des heures de bureau et d'école, comme en début de soirée et les fins de semaine
- Cette stratégie peut porter des fruits à long terme, car il est prouvé que les personnes qui ont fait du bénévolat quand elles étaient jeunes étaient plus susceptibles d'en refaire une fois adultes

Page 48

Autres formes de bénévolat

Bénévolat virtuel

- Notre organisme présente-t-il des occasions permettant à des gens de donner de leur temps sans se déplacer, en travaillant à l'ordinateur ?

Exemples :

- Faire de la recherche
- Gérer des listes de bénévoles
- S'occuper du bulletin d'information de la Société
- Faire de la recherche de contenu sur internet
- Entrer de l'information dans des bases de données

Page 49

CONCLUSION

Page 50

- Même si les statistiques indiquent une diminution du nombre de bénévoles...
- Même si on assiste à un vieillissement de la population...
- Même si les jeunes donnent souvent l'impression de ne plus s'intéresser au bénévolat...
- Même si les OBNL se multiplient...
- Même si la demande de bénévoles semble plus grande que l'offre...
- Il faut être OPTIMISTE, RÉALISTE, CRÉATIF ET ORGANISÉ quand il est question de relève en matière de bénévolat

Page 51

OPTIMISTE

- Parce que des tas de gens ont toujours vu et continueront à voir des avantages personnels à faire du bénévolat
- Parce que beaucoup de jeunes voient le bénévolat comme un moyen de progresser personnellement
- Parce qu'il est en train de se créer un formidable bassin de baby-boomers jeunes retraités qui ne demandent qu'à mettre leur expérience et leurs connaissances à contribution
- Parce que le domaine de la culture attire de plus en plus de bénévoles qui y voient une manière de s'impliquer

Page 52

RÉALISTE

- On doit comprendre son environnement et les changements qui s'opèrent dans la société
- Le bénévolat traditionnel a évolué et continuera à le faire
- Si on veut attirer des bénévoles, il faut connaître les motivations des groupes d'âges que l'on cible
- Il ne faut pas oublier les deux contraintes principales exprimées dans les enquêtes : moins de temps et pas trop d'engagement à long terme

Page 53

CRÉATIF

- Sortir des sentiers battus et innover en matière de bénévolat
- Adapter son organisation pour favoriser les nouvelles formes de bénévolat
- Voir ce qui se fait ailleurs par benchmarking, internet, etc.
- Diversifier les sources de bénévolat ainsi que les âges et les expériences

Page 54

ORGANISÉ

- Etre organisé signifie d'abord planifier la relève

- Il faut bien connaître son organisme et être capable d'identifier les postes de bénévoles
- Décrire leurs tâches et responsabilités, les exigences, les résultats attendus
- Faire ressortir les avantages pour le bénévole lui-même
- Structurer le recrutement en fonction des besoins identifiés
- Supporter les bénévoles, les encadrer
- Évaluer en mode continu leur niveau de motivation

Page 55

Étant donné l'importance stratégique des bénévoles dans un OBNL, une personne dans l'organisme devrait avoir comme principale responsabilité :

LES BÉNÉVOLES

Page 56

Gérer et reconnaître les bénévoles

- Rappelez-vous les raisons pour lesquelles ils sont là
- Montez des dossiers pour vos bénévoles :
 - qui ils sont
 - nombre d'heures qu'ils donnent
 - les tâches accomplies
- Reconnaissez le travail des bénévoles :
 - la meilleure forme de reconnaissance est personnalisée
 - faire le lien entre la reconnaissance et les raisons qui ont amené le bénévole
- Restez en contact avec eux

Page 57

Documentation

- Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation des Québécois, Image Canada, 2000

Cette enquête a été entreprise dans le but de mieux comprendre de quelle façon les Canadiens viennent en aide à des personnes et à leur collectivité

- Comprendre les bénévoles canadiens, Centre canadien de philanthropie, Norah McClintock

Manuel d'utilisation de l'Enquête nationale sur les dons, le bénévolat et la participation de 2000 pour bâtir un programme de bénévolat

- Le bénévolat est en mutation. Pascale Guéricolas

De plus en plus de personnes voient cette activité comme une façon d'affirmer leurs valeurs

- Perspectives bénévoles : nouvelles stratégies pour favoriser la participation des adultes plus âgés. Bénévoles Canada, Susan Lightstone
Les baby-boomers sont nombreux et pourront d'ici peu mettre leur temps, leurs connaissances et leur énergie à contribution

Page 58

Documentation

- Mobilisation, accueil et soutien des jeunes bénévoles âgés de 15 à 19 ans, Julie Fortier, Université du Québec à Trois-Rivières
Enquête sur les motivations et les conditions d'engagement bénévole des jeunes ainsi que les conditions organisationnelles que doivent mettre en place les institutions et les organisations pour susciter l'engagement des jeunes
- Santropol roulant – un modèle de réussite, Bénévoles Canada
Bénévoles Canada a approché cet organisme communautaire (une popote roulante) fondé et dirigé par un groupe de jeunes pour découvrir comment on s'y prend pour amener autant de jeunes à participer
- Le bénévolat à la hausse chez les jeunes, Frank Jones, Perspective, 2000
Contrairement aux autres groupes d'âge, de plus en plus de Canadiens âgés entre 15 et 24 ans deviennent bénévoles

Page 59

Documentation

- Nouvelles pratiques sociales, André Fortin, professeur au Département de sociologie et Éric Gagnon, professeur associé au Département de médecine sociale et préventive, tous deux de l'Université Laval
Ces deux chercheurs ont voulu comprendre les mutations du bénévolat d'aujourd'hui au Québec
- Outil d'exploitation pour découvrir des possibilités d'engagement, Cegep Limoilou
Quel type d'engagement vous convient le mieux ? Comment doit-on choisir son bénévolat ? Quelle est votre motivation ? Quels sont vos intérêts ? Comment faire reconnaître vos engagements ? Comment bâtir votre portfolio ?