



## Zoom sur le Bénévolat

### Généralités

Le bulletin d'information *Zoom sur le bénévolat* est édité par le Centre de compétences Bénévolat avec le concours du groupe d'experts du même nom. Il se conçoit comme un complément au **pool d'information sur la gestion des bénévoles**, mis en ligne dans le cadre de la campagne Bénévolat: [www.croixrougesuisse.wordpress.com](http://www.croixrougesuisse.wordpress.com).

### Procédure d'admission des bénévoles

Les bénévoles potentiels ont des attentes extrêmement variées quant à un éventuel engagement, et il en va de même pour les organisations à l'égard de leurs futurs bénévoles. Voici quelques-unes des attentes susceptibles d'être formulées de part et d'autre:



Pour assurer un équilibre entre ces besoins et attentes parfois antagonistes et garantir ainsi une expérience enrichissante tant pour les bénévoles que pour l'organisation, il convient de veiller au respect de quelques points essentiels dans le cadre de la procédure d'admission: assigner un-e référent-e aux bénévoles, faire en sorte que les acteurs apprennent à se connaître, définir les attentes de chacun ainsi que les conditions-cadres et s'assurer de l'adéquation entre l'organisation ou l'association et ses bénévoles.

### Procédure d'admission: points clés

Toute personne intéressée est un-e bénévole en puissance. D'où l'importance capitale de la première impression donnée par l'organisation ou par l'association.

#### 1. Assigner un-e référent-e aux bénévoles

La personne référente (par exemple coordinateur/-trice de bénévoles, chef-fe d'opération ou personne œuvrant à titre honorifique) est responsable de l'admission, de l'accompagnement et du suivi des bénévoles (potentiels), fait office d'interlocutrice en cas de question ou de problème, coordonne les missions et représente les intérêts des bénévoles au sein de l'organisation ou de l'association. Ce faisant, elle permet aux nouveaux bénévoles de prendre rapidement leurs repères et de s'investir de façon optimale.

La prise de contact initiale et l'invitation à un entretien préliminaire peuvent se faire par téléphone ou par courrier. Avant le premier entretien, il peut également être



## Zoom sur le Bénévolat

souhaitable de faire remplir à la personne intéressée un formulaire d'inscription. C'est la solution adoptée par les associations cantonales [neuchâteloise](#) et [genevoise](#).

### 2. Premier entretien individuel et période d'essai

L'entretien préliminaire donne l'occasion à la personne intéressée et au/à la référent-e de faire plus ample connaissance, de clarifier leurs attentes respectives et de déterminer si une mission adaptée est disponible. Il convient de prévoir suffisamment de temps pour présenter l'organisation ou l'association à la personne candidate et pour lui fournir des conseils quant aux possibilités d'engagement. Le [guide](#) établi par l'association cantonale zurichoise explique comment ce premier entretien peut être structuré (en allemand uniquement). En cas d'incompatibilité entre les attentes des différentes parties, il est possible de renvoyer le/la candidat-e vers d'autres organisations de bénévoles.

En fonction de l'engagement envisagé, une période d'essai peut s'avérer judicieuse. La personne intéressée se fera ainsi une idée concrète de ce qui l'attend; quant aux responsables Bénévolat, ils seront en mesure de vérifier que le/la candidat-e correspond à la mission proposée.

### 3. Convention d'engagement et code de conduite

Si l'entretien ou la période d'essai débouche sur une collaboration, il est recommandé de conclure une [convention d'engagement](#) écrite accompagnée d'un [code de conduite](#). Dans le cadre de certaines missions, il peut être indiqué d'exiger en outre un extrait du casier judiciaire. Le Siège CRS a élaboré des modèles de convention d'engagement et de code de conduite ainsi qu'une [notice](#).

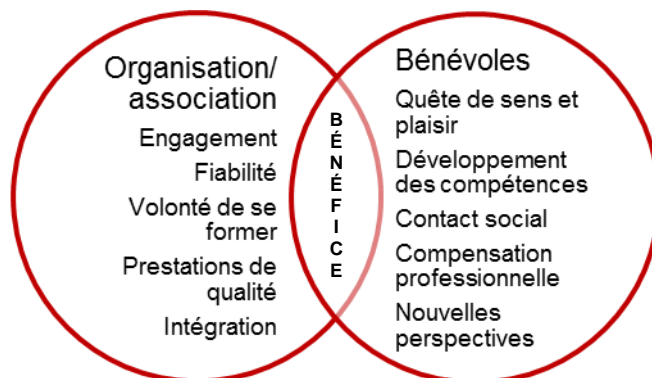
### Bénéfice d'une procédure d'admission méticuleuse

Si le/la bénévole potentiel-le bénéficie d'une procédure d'admission structurée faisant la part belle au dialogue, il est d'autant plus probable que la mission se déroulera à la satisfaction de toutes les parties et qu'elle aboutira à une situation gagnant-gagnant. La bonne intégration des bénévoles renforce la satisfaction et la motivation de ces derniers, tout en représentant un bénéfice durable pour l'organisation ou l'association.

*Prestations de qualité*

*Bénévoles satisfaits = ambassadeurs*

*Progression de l'ancrage local*



*Satisfaction*

*Motivation*

*Attachement*

*Volonté de poursuivre la collaboration*