



Indicateurs de réussites en matière de bénévolat

Le centre de compétences Bénévolat, en collaboration avec le groupe d'experts Bénévolat de la CRS, a développé des indicateurs de réussites destinés à appuyer les organisations membres qui le désirent à évaluer leurs performances en matière de bénévolat. Il s'agit de critères principalement quantitatifs qui peuvent donner des indications utiles.

Cependant il convient de ne pas uniquement évaluer le bénévolat à la lumière de ces seuls facteurs, des critères d'ordre qualitatifs, beaucoup plus difficiles à évaluer, rentrent également en ligne de compte lorsqu'on parle de bénévolat. Le bénévolat a un impact sur le bénévole lui-même (augmenter l'estime de soi et la confiance en soi, acquisition de compétences, socialisation) ; il apporte également des valeurs pour les communautés et la société telles que la solidarité, la compréhension mutuelle et la cohésion sociale (inclusion).

Quelques indicateurs de réussite:

1. Nombre de bénévoles, contacts, recrutement annuel

- Nombre de bénévoles par année
- Nombre de contacts de personnes intéressées par du bénévolat
- Nombre de recrutements effectifs par année
- Nombre de volontaires d'entreprise par année
- Nombre moyen d'années effectuées par les bénévoles
- Nombre de bénévoles en comparaison cantonale (Exemple CRS pour toute la Suisse : 72'000 bénévoles correspondent à 1.1% de la population suisse)

2. Nombre d'heures effectuées, monétarisation

- Nombre d'heures de bénévolat effectuées
- Monétarisation: nombre d'heures effectuées multipliées par un tarif horaire (le siège de la CRS prend comme tarif horaire CHF 30.- par heure).
- Nombre d'heures d'engagement annuel moyen par bénévole
- Nombre de bénévoles engagés pour plus de 4 heures par mois

3. Impact

- Nombre de bénéficiaires

Pour avoir des informations d'ordre qualitatives, mener des enquêtes de satisfaction parmi les bénéficiaires.

4. Gestion / retour sur investissement

- Coûts liés à la gestion du bénévolat : prendre en considération tous les frais de personnel pour le recrutement, encadrement et formation des bénévoles, remboursement de frais des bénévoles, leurs frais de formation, les assurances etc.)
- Monétarisation vs Équivalents plein-temps: une fois la valeur monétaire du bénévolat calculée effectuer une estimation des équivalents plein-temps nécessaires pour arriver au même nombre d'heures effectuées.



- Monétarisation des heures de bénévolat effectuées moins les coûts liés à la gestion des bénévoles (recrutement, encadrement, formation, remboursement de frais).
- Ratio d'impact organisationnel= Monétarisation des heures de bénévolat / coûts de gestion du bénévolat (recrutement, accompagnement, assurances, formation bénévoles et personnel, fête, sorties...)
Avec ce chiffre il est possible de connaître, pour chaque franc investi dans le bénévolat, le montant qui en ressort pour la communauté.

Pour avoir des informations d'ordre qualitatives, mener des enquêtes de satisfaction parmi les bénévoles.

5. Formations

- Nombre de bénévoles ayant suivi la formation de base sur la Croix-Rouge (idéalement, il faudrait que tous les bénévoles aient suivi la formation).
- Nombre de bénévoles ayant suivi des formations spécifiques (en fonction des formations disponibles dans votre organisation).

Pour avoir des informations d'ordre qualitatives, mener des enquêtes de satisfaction parmi les bénévoles formés.

6. Participation dans l'organisation

- Nombre de bénévoles présents à l'Assemblée générale
- Nombre de bénévoles engagés dans le comité, dans des commissions ou groupes de travaux spécifiques.
- Nombre de bénévoles présents lors de sorties, fêtes, repas ou autre événement de vie associative.
- Nombre de bénévoles participants à des échanges d'expérience dans le cadre de leurs activités

7. Evolution des bénévoles dans l'organisation

- Nombre de bénévoles ayant changé d'activités ou participé à une ou plusieurs autres activités durant l'année

8. Sortie/ fin de l'engagement

- Nombre de bénévoles ayant quitté l'organisation (ou ne répondant plus aux appels, messages) durant l'année.
- Taux de rétention : nombre de bénévoles moins les bénévoles ayant quitté l'organisation
Exemple : mon organisation compte 325 bénévoles actifs, 45 bénévoles ont quitté mon organisation durant l'année, $325 + 45 = 370$; 370 représente 100%, le taux de rétention est donc d'environ 88%

Pour avoir des informations d'ordre qualitatives, mener des entretiens de départ avec les bénévoles désirant quitter l'organisation en abordant clairement les raisons du départ.