

Programme de formation continue

« Encourager et Faciliter le travail avec les bénévoles »“

**Projet pilote réalisé
dans le cadre du programme Leonardo da Vinci
de la Commission Européenne (DG XXII)**

**Dr. Bénédicte Halba, IRIV, Paris (France)
Dr. Jürgen Schumacher, ISIS, Francfort sur Main (Allemagne)
Mag. Charlotte Strümpel, Centre Européen, Vienne (Autriche)**

Mai 2001

1. Module d'introduction au Curriculum : Soutenir et faciliter le travail bénévole – Contexte, problème, perspectives -

Contenu

1. La situation professionnelle des stagiaires.
2. La place du bénévolat dans le parcours professionnel des stagiaires.
3. Compétences et savoir-faire sur le bénévolat
4. Expériences avec les bénévoles.
5. Peurs et craintes des salariés vis-à-vis des bénévoles.
6. Aperçu sur le contenu du curriculum.

Recommandations essentielles

1. Faire comprendre aux stagiaires que la méthode proposée dans le curriculum est basée sur l'expérience et l'expertise des stagiaires
2. Préciser aux stagiaires que le travail sera plus productif s'ils se réfèrent autant à des expériences heureuses que malheureuses
3. Essayer de déterminer très clairement les attentes et demandes des stagiaires .

Méthodologie proposée

- ◆ Elaborer des profils de bénévolat.
- ◆ Construire le profil du bénévole « épouvantail » et du bénévole « idéal »
- ◆ Elaborer et discuter des listes « pour » et « contre ».

2.1. Le rôle du bénévolat dans la société

Contenu

1. Un aperçu historique du bénévolat
2. Les évolutions du bénévolat ces dernières années
3. Les fondements d'une définition du bénévolat
4. Un aperçu de l'importance quantitative du bénévolat

Recommandations essentielles

1. Explorer les enjeux complexes qui sous-tendent toute discussion sur le bénévolat
2. Être conscient des raisons contradictoires pour promouvoir le bénévolat
3. Comprendre les limites du bénévolat
4. Avoir un aperçu général des enjeux du bénévolat

Méthodologie proposée

- ◆ Débats et Discussions
- ◆ Brainstorming
- ◆ Réflexion
- ◆ Travail en groupe
- ◆ Interviews directes et au téléphone
- ◆ Revues de presse
- ◆ Recherche sur Internet

2.2 L'environnement du bénévolat

Contenu :

1. Les caractéristiques du Tiers secteur: sa spécificité ; sa structure ; ses ressources humaines ; la décision au sein de l'association
2. Les centres nationaux de volontariat, les organismes de formation et l'autofinancement
3. Les liens entre le tiers secteur et le secteur public : la promotion du bénévolat à tous les niveaux administratifs ; les institutions publiques travaillant avec les bénévoles ; le financement public
4. Les relations entre le tiers secteur et le secteur privé : promotion au travers des fondations ou des comités d'entreprise ; financement au travers des sponsors ou de mécènes

Recommandations essentielles :

1. Le cadre général dans lequel s'exerce le bénévolat est important mais doit être relié à des exemples concrets ;
2. Insister sur les relations entre bénévoles et salariés : les professionnels travaillant avec des bénévoles sont de bonnes références en la matière ;
3. Le processus de décision : il est au cœur des conflits et de leur résolution;

Méthodologie proposée :

- ◆ Discussions sur la connaissance du bénévolat,
- ◆ Exemples concrets à partir de citations

3.1. Créer un cadre pour le bénévolat

Contenu

1. Remboursement des dépenses
2. Taxes et impôts
3. Assurance
4. Infrastructures à prévoir pour les bénévoles
5. Droits et obligations des bénévoles

Recommandations essentielles

1. Mettre en œuvre des mesures initiales pratiques
2. Trouver l'information sur ces mesures
3. Être capable de proposer des solutions créatives pour réaliser ces mesures

Méthodologie proposée

- ◆ Recherche sur Internet
- ◆ Présentation de matériel existant (brochures etc.)
- ◆ Brainstorming
- ◆ Interviews et entretiens par téléphone

3.2 Recruter des bénévoles

Contenu

1. L'expression des attentes des bénévoles : image du bénévolat , motivations des bénévoles , barrières et limites au bénévolat ;
2. L'expression des attentes des associations : adapter l'offre à la demande , convenir d'un "gentleman's agreement" ; "ancien" et "nouveau" bénévole,
3. Comment convaincre des bienfaits du bénévolat : raisons de s'engager, transition dans le cycle de vie, le rôle de l'altruisme, les bénéfices du bénévolat pour l'emploi
4. Comment recruter de nouveaux bénévoles : présentation faite par les associations, sélection des candidats, intégration de nouveaux bénévoles,

Recommandations essentielles :

1. Insister sur les attentes des associations et des bénévoles qui sont sensiblement différentes;
2. Ne pas sous-estimer le recrutement de nouveaux venus : il faut dépenser beaucoup de temps et d'énergie mais c'est fondamental pour l'association

Méthodologie :

- ♦ **Discussion ouverte** sur les motivations, les limites et barrières au bénévolat, , les représentations du bénévolat
- ♦ **Jeu de rôle** : comment recruter des bénévoles
- ♦ **Travail collectif** sur l'image du bénévolat au travers d'articles de presse

3.3 Accompagnement et soutien du bénévolat au quotidien

Contenu

1. Intégrer de nouveaux bénévoles dans le système social et les manières de travailler d'une organisation.
2. Négocier les droits et les devoirs en maintenant un équilibre entre les deux
3. "Vieux" et "jeunes" bénévoles au quotidien.
4. Types de salariés travaillant avec les bénévoles ; avantages et inconvénients.
5. Reconnaissance et récompense du bénévolat : qui remercie qui et que se dit-il ?
6. Problèmes sociaux du bénévolat : comment régler les problématiques des bénévoles ?
7. Rester ouverts aux nouveaux arrivants et aux successeurs
8. La démission des bénévoles: conditions et procédures

Recommandations essentielles

1. Les salariés responsables du soutien et de l'accompagnement du bénévolat doivent définir clairement leur rôle et en informer les bénévoles.
2. Décider ou non de prendre en compte le parcours personnel des bénévoles (situation personnelle, biographie, problèmes personnels) mais appliquer la même règle pour tous
3. Adapter les attentes des bénévoles à ce qu'il est réaliste de réaliser dans le cadre du bénévolat pour prévenir tout conflit.
4. La démission des bénévoles ne doit pas être un tabou pour conserver un climat favorable pour les autres bénévoles .

Méthodologie proposée

- ◆ Etablir des profils pour et contre comme base pour toute décision individuelle.
- ◆ Présentation et discussion de cas pratiques, par exemple par le biais d'un jeu de rôle.
- ◆ Mettre à contribution les savoir-faire des stagiaires, discuter de différentes approches et concevoir diverses lignes directrices.

3.4. Relations entre bénévoles et salariés

Contenu

1. Quels types de relations existent-ils entre bénévoles et salariés?
2. Avantages et inconvénients d'avoir des bénévoles dans son association
3. Conflits entre bénévoles et salariés
4. Comment régler les conflits
5. Quelles tâches doivent être dévolues aux bénévoles?
6. Les politiques pour les bénévoles mises en place par les associations
7. Qui est responsable des bénévoles ?

Recommandations essentielles

1. Être conscient des différents types de coopération qui se créent entre bénévoles et salariés
2. Réfléchir aux relations qui existent entre bénévoles et salariés
3. Acquérir un savoir sur la façon de régler les problèmes qui se posent

Méthodologie proposée

- ◆ Travail en groupe
- ◆ Jeu de rôle
- ◆ Entretiens

3.5. Développer les compétences et les qualifications des bénévoles (Le rôle de l'éducation dans le bénévolat)

Contenu

1. Définitions des compétences et types d'enseignement
2. Pré-requis pour le bénévolat
3. Utiliser les compétences des bénévoles
4. Le rôle de la formation initiale pour les bénévoles
5. Les compétences et savoirs acquis grâce au bénévolat
6. Validation des acquis bénévoles
7. Utiliser les compétences acquises dans un emploi salarié

Recommandations essentielles

1. Identifier les secteurs d'activité où le développement des qualifications et des compétences est important pour la gestion du bénévolat
2. Etre conscient des possibilités offertes pour promouvoir les qualifications et compétences des bénévoles
3. Etre capable de rendre les bénévoles conscients de leurs capacités
4. Envisager les conséquences pour le responsable des bénévoles
5. Faire le lien entre le développement des compétences et les autres champs du bénévolat

Méthodologie proposée

- ♦ Revue des offres d'emploi
- ♦ Brainstorming
- ♦ Réflexion et introspection
- ♦ Travail en petits groupes
- ♦ Jeu de rôle

3.6 Concevoir et monter un projet

Contenu :

1. Recommandations sur l'environnement du projet : qui en est responsable, où le projet est-il conçu (géographie et domaine d'activité), à qui est-il destiné, les manières de trouver des partenaires
2. Conception du projet : définir les ressources humaines et matérielles nécessaires, envisager un échéancier réaliste, concevoir et rédiger son projet
3. Promotion du projet et collecte de fonds : organiser des relations publiques et trouver les moyens financiers de réaliser son projet
4. Comment évaluer et valoriser son projet : critères d'évaluation, justification à apporter à ses partenaires

Recommandations essentielles :

1. Les projets sont singuliers mais les étapes à franchir comparables : trouver des partenaires, collecter des fonds, concevoir le projet ; travailler sur ces points communs et les expériences communes en la matière des stagiaires
2. L'échange d'expériences et de savoir-faire entre les stagiaires est essentiel: les succès comme les échecs sont à présenter ;

Méthodologie proposée :

- ♦ Cas pratiques
- ♦ Méthodes interactives comme la méthode des post-its

3.7 Le bénévolat des jeunes

Contenu

1. Le bénévolat, un nouveau champ d'activité pour les jeunes
2. Le bénévolat des jeunes , solidarité entre les générations et tremplin pour un avenir professionnel
3. Le bénévolat, une formation pour son avenir professionnel et personnel
4. Les spécificités de l'engagement bénévole chez les jeunes
5. Les méthodes et stratégies pour récompenser le bénévolat des jeunes. Les jeunes pour les jeunes
6. Des initiatives pour promouvoir le bénévolat des jeunes
7. Conclusions nationales sur le bénévolat des jeunes dans six pays européens

Recommandations essentielles

1. Trouver des moyens de s'adresser aux jeunes pour les motiver et soutenir leur engagement
2. Tenir compte des compétences et de l'expérience des jeunes et les utiliser ; former les jeunes bénévoles ou leur donner une reconnaissance officielle est un moyen de promouvoir le bénévolat et de fidéliser les jeunes au sein des associations
3. Développer des projets de spécifiques pour les jeunes : leur conception doit se référer à la situation que vivent les jeunes ; insister sur la spécificité du bénévolat des jeunes et souligner ce qu'ils apportent et ce qu'ils reçoivent de leur bénévolat
4. Ne pas opposer juniors et seniors au sein de l'association pour éviter un ghetto par l'âge

Méthodologie proposée

- ◆ Discussions ouvertes, exercices pratiques, données et chiffres sur le bénévolat des jeunes ...
- ◆ Présentation de parcours de jeunes bénévoles et témoignages d'adultes sur le bénévolat des jeunes.
- ◆ Réaliser des entretiens avec de jeunes bénévoles pour comprendre leurs motivations
- ◆ Rassembler et analyser des documents d'initiatives bénévoles réalisées par des jeunes.

3.8 Le bénévolat des seniors

Contenu

1. Le bénévolat , un enjeu pour la transition de la vie professionnelle à la retraite
2. Le bénévolat, un nouveau champ d'activité pour les jeunes seniors
3. La spécificité de la motivation des seniors et leur attitude à l'égard du travail bénévole
4. Le bénévolat des seniors et la relation entre générations dans la société
5. Des mesures communes liées à l'emploi pour récompenser le bénévolat : une alternative.
6. Le bénévolat comme substitut du travail, une solution pour les jeunes retraités.
7. Des seniors pour des Seniors: problèmes et perspectives

Recommandations essentielles

1. Trouver des moyens spécifiques pour s'adresser aux seniors , les motiver et faciliter leur engagement
2. Prendre en compte les compétences professionnelles et l'expérience des seniors pour les utiliser
3. Concevoir des projets bénévoles pour les seniors qui s'inscrivent dans leurs préoccupations quotidiennes

Méthodologie proposée

- ◆ Echanger des expériences entre les participants, avec les familles et d'autres bénévoles seniors.
- ◆ Réaliser des entretiens avec les bénévoles seniors pour comprendre leurs motivations et leurs attentes.
- ◆ Rassembler et analyser des documents sur des expériences bénévoles .