

CONFÉRENCE ET ATELIER

RECRUTER, ANIMER FIDÉLISER LES BÉNÉVOLES

Maxime QUEVAL



CDOS
AVEYRON



LES ACCOMPAGNEMENTS : *ALTEA CONSULTANT*



Accompagnement des organisations à impact social

Vous souhaitez être accompagné ou formé sur le développement et la consolidation de votre association?

Projet et stratégie

Projet associatif/développement, stratégie, pilotage de projet
Droit associatif : fusion, fiscalité, statuts, instances

Financements - partenariats

- Recherche de financements : subvention, mécénat, sponsoring, crowdfunding
- Gestion budgétaire et économique : budget, analytique...

Organisation interne - Emplois

Gestion des RH, emplois et des compétences, mobilisation des bénévoles et salaires
Convention collective du sport, contrat de travail, payes



PROGRAMME

- ✓ 9h00-9h15
 - Accueil et mot d'introduction du CDOS 12 (15 minutes)
- ✓ 9h15-9h20
 - Présentation du programme de la matinée de travail (5 minutes)
- ✓ 9h20-9h35
 - Intervention introductive sur le contexte du bénévolat actuel (évolution, chiffres clés, enjeux...) – (15 minutes)
- ✓ 9h35-9h45
 - Présentation des ateliers en format world café et des 4 thématiques à traiter, formation des groupes et désignation d'un rapporteur par table : Quelle évolution constater pour le bénévolat ? Comment animer et motiver une équipe bénévole ? Comment recruter des bénévoles ? Bénévolat et emploi (5/10 minutes)
- ✓ 9h45-11h15
 - Echanges sur les 3 thématiques. Les groupes changent de table 2 fois sauf le rapporteur du sujet. Celui fait une synthèse au nouveau groupe qui peut continuer la réflexion du premier (4*20minutes =1h20)
- ✓ 11h15-11h30
 - Pause (15 minutes)
- ✓ 11h30-12h00
 - Restitution de chaque groupe en plénière (30 minutes)
- ✓ 12h00
 - Echanges et synthèse (10 minutes)

A low-angle, upward-looking photograph of a diverse group of people holding hands in a circle. The background is a clear, bright blue sky. The people are smiling and looking towards the center. The image is used as a background for a title slide.

DÉFINITION ET ENJEUX

Définition

- *La loi ne définit pas le bénévolat et c'est ce qui explique sa particulière souplesse. Cependant, le Conseil économique, social et environnemental avait précisé ce concept en février 1993. Il donne une définition intéressante et généralement reprise du bénévole, qui demeure pleinement valable :*

« Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial ».

- **Le bénévolat est donc un don de soi librement consenti et gratuit.**

LES STATUTS ET RÔLES RESPECTIFS

Définition

Les bénévoles = personnes qui consacrent une partie de leur temps, sans être rémunérées, aux activités de l'association

Pas de rémunération

Soumis à aucune subordination juridique

Participation volontaire

En quelques chiffres

- *13 millions de bénévoles dans les associations (variables selon méthodologie des études)*
- *1 Français sur 4 !*
- *Environ 3 millions de bénévoles dans le secteur sport pour 175 000 associations*



Quels enjeux

Le bénévolat véritable enjeu stratégique

Comment disposer des compétences nécessaires à la mise en œuvre de certains projets ? Comment encadrer une manifestation sportive ? Enfin, comment mener à bien un projet associatif sans avoir les moyens financiers d'engager du personnel salarié ?

Des questionnements autour de l'adéquation (entre le souhait de s'engager et le besoin de professionnalisation des activités la « bonne volonté » ne suffit plus) **et de la fidélisation des bénévoles**

La professionnalisation impacte fortement l'engagement bénévole

Pas de crise du bénévolat !

- *Un stabilisation du nombre de bénévoles...*
- *...Mais un **changement de l'engagement** :*
 - *Des bénévoles plus exigeants*
 - *A la recherche de sens*
 - *Désireux de voir l'utilité concrète de leur action*
 - *Plus hésitant à s'engager régulièrement et dans la durée*

Des motivations variées

- *Rencontrer d'autres personnes partageant les mêmes préoccupations*
- *Pour défendre une cause, une passion*
- *Défendre des valeurs de solidarité*
- *Pour être utile à la société, pour faire quelque chose pour les autres*
- *Pour participer à la vie locale*
- *Pour s'épanouir, partager de bons moments*

DISPOSITIFS ET SOUTIEN DES BÉNÉVOLES

Des dispositifs de soutien mais une reconnaissance à travailler

- **Des dispositifs de soutien** : *congé d'engagement associatif, compte d'engagement citoyen...*
- **Des outils de formation et de certification** : *FDVA, CFGA, CROS Occitanie, AFDAS...*
- **Des structures d'appui** : *DLA, CDOS, PAVA, CRIB, Impact Emploi, SDJES, fédération ...*

DISPOSITIFS ET SOUTIEN DES BÉNÉVOLES

Des attentes

- *Être suffisamment formé*
- *Un souhait de reconnaissance symbolique de l'engagement bénévole par l'association et les pouvoirs publics*
- *Attente de dispositifs de compensation de l'activité bénévole (mois comptant dans le calcul de la retraite, un véritable « statut du bénévole »...)*
- *Besoin de prise en compte des contraintes personnelle*
- *Besoin qu'on leur fasse confiance*



MOBILISER DES BENEVOLES

Constat

Causes

Projet associatif peu approprié par les bénéficiaires

Des « bénéficiaires » non adhérents au projet, donc en incapacité à s'impliquer dans la vie associative et le partage des tâches de gestion de l'association

Effets

Difficultés à mobiliser des bénévoles actifs

Difficultés à se répartir le travail

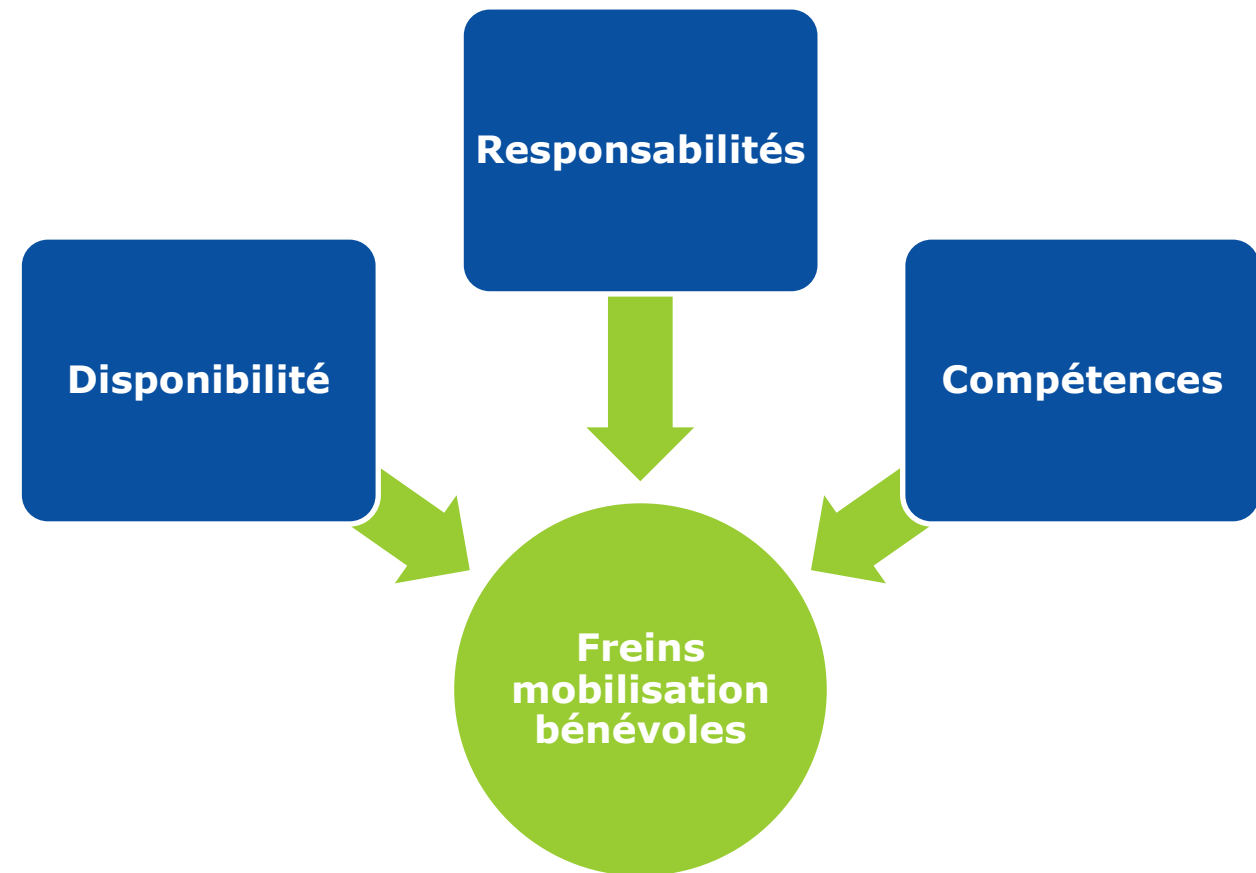
Isolement des dirigeants

Fuite des bénévoles

Difficultés à rechercher des financements et à diversifier leurs sources

MOBILISATION DES BENEVOLES

Causes



MOBILISATION DES BENEVOLES

Parcours d'accompagnement



Intérêt matériel

Besoin personnel

« Je »

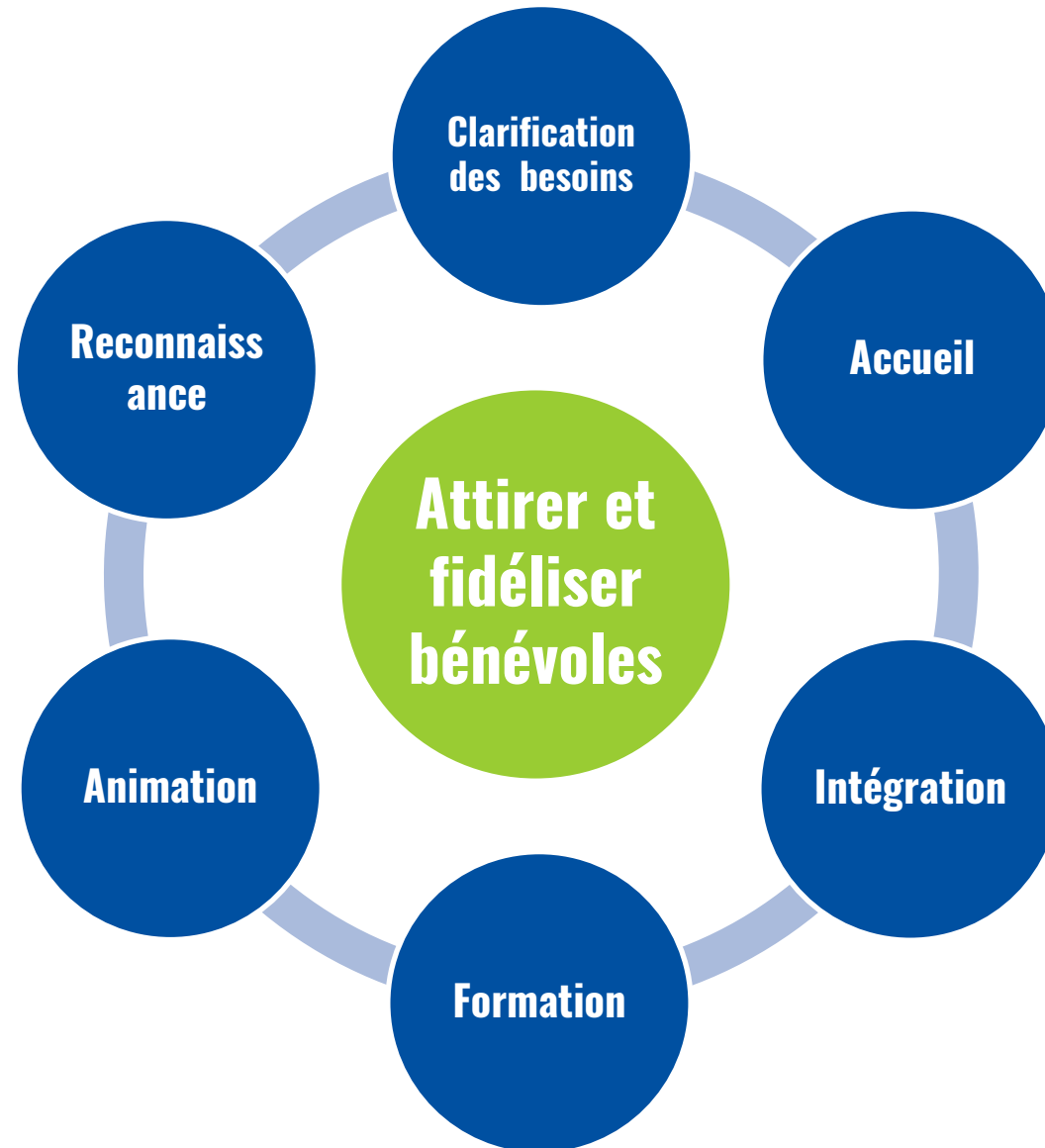
Profit symbolique

Utilité collective

« Nous »

MOBILISATION DES BENEVOLES

Méthode



Facteurs clés de succès

La réponse à un besoin matériel qui évolue en profit symbolique

La sensation de se sentir utile (collectivement – du sens-) : partage du projet associatif, collectif

Des activités concrètes par des bénévoles pour des bénévoles : une vie associative

Un contrat d'engagement symbolique clarifié voire formalisé : une rencontre entre un besoin collectif et une implication individuelle

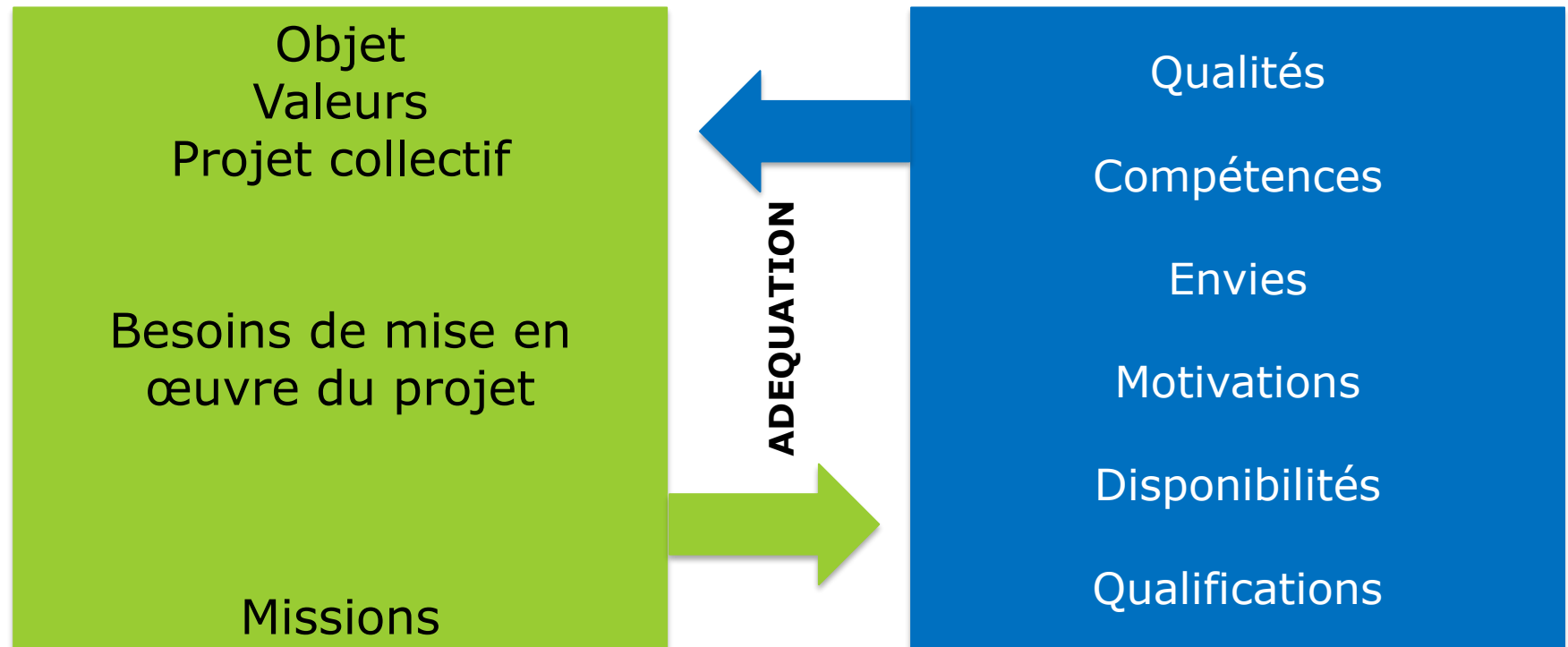
Un cadre collaboratif clarifié : Responsabilités – Prérrogatives – Collaborations – Subordinations

Un cadre collaboratif partagé (communiqué)

MOBILISATION DES BENEVOLES

Conditions d'engagement volontaire

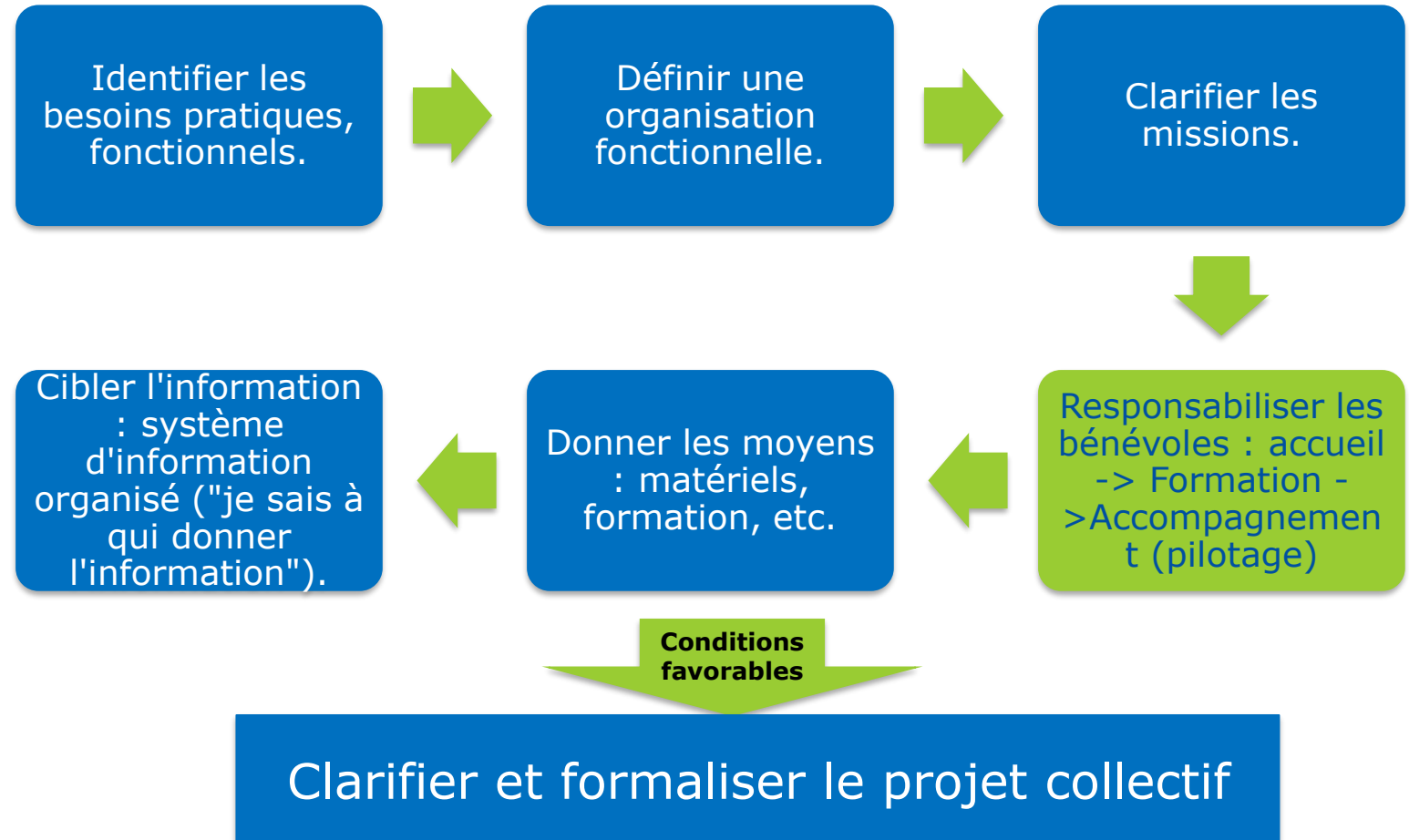
Pour assurer la pérennité de l'engagement individuel volontaire a sein du collectif, il s'agit d'assurer la **cohérence entre les besoins humains nécessaires à la mise en œuvre du projet collectif et l'offre du bénévole :**



MOBILISATION DES BENEVOLES

Conditions d'engagement volontaire

Pour y parvenir, les administrateurs de l'association peuvent mener les étapes suivantes :



Quelques outils :

- ✓ **Offre de mission**
- ✓ **Livret d'accueil / process d'accueil**
- ✓ **Parrainage**
- ✓ **Charte d'engagement bénévole**
- ✓ **Fiche de mission**
- ✓ **Responsable animation bénévole etc.**
- ✓ **Valorisation des compétences** (*Le « Carnet de vie du bénévole », Le « Portefeuille de Compétences », Le Passeport Bénévole*)

THÉMATIQUES

1. Quelle évolution constater pour le bénévolat ?
2. Comment animer et motiver une équipe bénévole ?
3. Comment recruter des bénévoles ?
4. Bénévolat et salariés, comment réussir la collaboration?

1. Quelle évolution constatée pour le bénévolat ?

Difficultés

- Vieillesse des dirigeants
- Usure des dirigeants, épuisement mental
- Difficulté de transmission (documents...) entre anciens et nouveaux dirigeants
- Réglementations sportives qui évoluent
- Obligations nouvelles : droits à l'image, honorabilité

Formation et compétences

- Les formations représentent un coût quelquefois important (déplacement...)
- Formation des dirigeants important et permet de rassurer les nouveaux dirigeants
- Arrivée du numérique : certains dirigeants ont peur et certains ne veulent plus être dirigeants à cause de cette peur
- Arrivée des réseaux sociaux a fait évoluer les pratiques avec parfois des dérives (arbitrage...)
- Besoin de formation et d'information sur les responsabilités et les assurances
- Les bénévoles deviennent de plus en plus des « dirigeants de compétences »

Le bénévolat

- Les bénévoles non dirigeants sont très importants
- Le bénévole n'est pas le salarié d'une entreprise
- Le recrutement de bénévoles en secteur rural ou en secteur urbain sont différents : ils sont moins nombreux dans le secteur rural mais on les connaît mieux.
- Pour être un « bon bénévole » il faut y trouver du plaisir, de la passion, il faut donner beaucoup pour recevoir un peu (ou l'inverse), il faut s'y retrouver en tant que bénévole.
- Besoin de davantage de reconnaissance de la part des pouvoirs publics de ce qui est fait par les bénévoles

1. Quelle évolution constatée pour le bénévolat ?

Professionalisation

- Quand il y a création d'un emploi, attention à ne pas trop se reposer sur lui et à ce qu'il ne devienne pas décisionnaire à la place des dirigeants bénévoles

Evolution du modèle économique

- Que sera l'organisation du sport après 2024 entre les entreprises, le mouvement sportif, les collectivités locales et l'Etat?

Pratiquants

- Le zapping d'activité qui s'est développé est un phénomène difficile à gérer pour les associations
- Désengagement de certains adhérents lié à l'individualisme et parce qu'il y a de plus en plus d'adhérents consommateurs
- Développement du sport santé avec notamment le sport sur ordonnance
- Le souhait de nombreux pratiquants de faire du sport sans contraintes
- Différence à faire entre performance et loisirs : une fédération est plus reconnue par les résultats aux compétitions mais il ne faut pas négliger le loisir

2. Comment animer et motiver une équipe bénévole ?

Bonnes pratiques et points de vigilance

- Se fédérer autour d'un projet associatif partagé
- Il faut valoriser, remercier les bénévoles. Il faut qu'ils soient reconnus pour être motivés
- Notion de respect dans la diversité sociale dans ce que chacun peut apporter en termes de compétences
- Nécessité de mutualiser et de transmettre les compétences
- Être vigilant sur la complémentarité entre les dirigeants bénévoles et les salariés
- Nécessité de bien définir le rôle de chacun et notamment qui a la responsabilité de l'employeur parmi les bénévoles (il n'y a pas plusieurs « chefs »)
- Une des motivations pour s'engager dans le bénévolat c'est la rencontre et les relations humaines
- Donner envie aux autres de venir : car si on devient bénévole c'est parce que quelqu'un nous y a amené (enfant, connaissance, dirigeant...)
- L'engagement doit rester une passion, un plaisir et pas une contrainte. Si c'est une contrainte, il faut peut-être faire une pause
- Importance de l'organisation de la gouvernance par rapport au bénévolat et notamment le Bureau qui vont permettre l'attractivité de l'association pour les bénévoles. Création de commissions pour bien partager les rôles et les missions
- Proposer des journées « bénévoles » sur d'autres activités que celles où ils sont bénévoles pour mieux se connaître et fédérer

2. Comment animer et motiver une équipe bénévole ?

Bonnes pratiques et points de vigilance (suite)

- Défraiement des bénévoles et de l'abandon de frais. Cet abandon peut être déduit des impôts si l'association est d'intérêt général
- Présentation du projet de l'association le plus largement possible par exemple en début de saison. Il est nécessaire que tous les adhérents puissent avoir une idée du projet de l'association pour pouvoir s'y investir. Souvent on manque de lisibilité
- Passage de fonction à anticiper. Possibilité de doubler les postes de préférence en intergénérationnel pour faciliter les transmissions. Cela permet d'investir les jeunes adhérents sur la vie associative
- Structuration et construction du projet en amont des actions. Il s'agit de bien définir les rôles et responsabilités de chacun avant.
- Capacité à déléguer ! Perdre du temps à expliquer pour en gagner ensuite
- La question du **temps disponible** à donner de chacun (image de la marguerite)

3. Comment recruter des bénévoles ?

Constat

- Difficulté de trouver des bénévoles dû aux problèmes de temps, de compétences, lourdeurs administrative, obligations fédérales, peur des responsabilités. Cela amène des fois à nommer des bénévoles par défaut qui sont souvent peu présents.
- Difficulté de dynamique associative dû à la crise du Covid
- Plus facile de trouver des bénévoles sur des événements ou des manifestations ponctuelles que sur des missions ou responsabilités de longue durée

3. Comment recruter des bénévoles ?

Bonnes pratiques et points de vigilance

- Partage de responsabilités (co-président, co-trésorier..)
- Donner progressivement envie aux adhérents de faire du bénévolat grâce à un discours positif et la convivialité. Détecter parmi les adhérents les profils intéressants de par leur compétence ou parce que l'on sent un engagement possible. Commencer par un contact en présentiel et pas par des SMS ou mail
- Ouvrir le Bureau et casser la distance avec le reste du club
- Commencer le bénévolat par des postes sans responsabilité pour progressivement s'engager plus fortement
- Faciliter la transmission, le parrainage des nouveaux venus. Accompagner et laisser une place à chacun
- Donner envie, animer, motiver
- Inciter les enfants dès le plus jeune âge à aider et à prendre des responsabilités
- Accepter le changement pour les bénévoles en place : accepter de lâcher sa place, de déléguer et la nouveauté lorsque des nouvelles personnes arrivent.
- Reconnaissance, valorisation, mise en avant des compétences pour motiver avec possibilité de formation
- Importance du lien social. Réunir les bénévoles autour d'un moment convivial dans le club ou avec les clubs voisins

Passion, Engagement, accompagnement, communication, partage, valorisation, positivité

« Être bénévole c'est être généreux »

4. Bénévolat et salariés, comment réussir la collaboration?

Constat

- Le recrutement d'un salarié va changer le mode de fonctionnement de l'association notamment au niveau de sa gouvernance : plus de responsabilités et des devoirs envers le salarié
- Lors du recrutement d'un salarié se poser les questions suivantes :
 - Pourquoi recruter?
 - Quels financements de l'emploi?
- Objectif que chacun trouve sa place. Ce qui implique de structurer l'organisation avec différents outils :
 - Fiche de poste avec des objectifs
 - Penser à l'évolution du salarié
 - Être capable d'évaluer ses compétences lors de l'entretien professionnel pour qu'il est un retour et qu'il puisse progresser
 - Nécessite que les dirigeants se forme sur la GRH, le management, les obligations d'un employeur
- Relations dirigeant salarié : elle doit être humaine et sincère mais basée sur le respect et la confiance.
- Pour assurer la continuité, favoriser une organisation collective sur lesquels s'appuyer plutôt que sur quelques personnes du Bureau. Le 1^{er} mandat on apprend, le 2^{ème} on met en place, sur le 3^{ème} mandat on transmet : identifier des bénévoles pour prendre la suite et préparer les salariés au changement.
- S'appuyer sur les Groupement d'Employeurs (GE) pour aider à gérer les emplois (moins de charges administratives), plus grande souplesse avec la mutualisation



En quelques photos



POUR BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION, D'UN ACCOMPAGNEMENT POUR VOTRE ORGANISATION SPORTIVE, VOS ADHÉRENTS...

Contactez-nous 😊



**Altea
Consultant**
Conseil Formation E-learning

Altea consultant

Maxime QUEVAL

<https://altea-consultant.fr/>

06.81.80.24.35

maxime.queval@gmail.com

