

# Bénévoles de haut niveau, préparez votre stratégie de recrutement !



**Yves Bourget**  
Consultant stratégique  
et au développement  
BNP Performance philanthropique



**Lily Serreau**  
Directrice  
BNP Ressources Humaines

Jeudi 28 octobre 2021 - De 12h à 13h

# Objectifs du webinar

1

L'importance des bénévoles de haut niveau pour votre cause et votre organisme.

2

Les étapes d'une stratégie de recrutement.

3

Comment développer et mettre en œuvre une stratégie de recrutement de bénévoles de haut niveau ?

4

Développer une méthode de mesure de la performance de vos bénévoles. Comment les garder mobilisé-e-s, comment les reconnaître ?

# L'importance du bénévolat pour les OBNL au Québec

- Il existe actuellement plus de 16 000 OBNL œuvrant au Québec.
- Selon le Réseau Actions Bénévoles Québec (RABQ), on peut répertorier plus de **1,6 millions de bénévoles** dans l'ensemble des secteurs de la société.
- De fait, selon une étude de 2018, plus de **38% des québécois de 15 ans et plus offrent de leur temps à un organisme**. Ce qui est une hausse de 6% par rapport à l'étude de 2013.
- De plus en plus de **baby-boomers** arrivent à la retraite et veulent continuer à être influents et à s'impliquer.
- Les jeunes aussi s'impliquent dans les causes qui leur tiennent à cœur.



# L'importance du bénévolat pour les OBNL au Québec

Qu'est-ce qui distingue un bénévole d'un-e employé-e ?

Bref, qu'est-ce qu'un-e bénévole ?

**« Le ou la bénévole est une personne qui offre volontairement et gratuitement son temps, son énergie et ses compétences, dans une action au service d'autres individus, d'une cause ou de la collectivité en général.**



# 1<sup>ère</sup> étape : définir précisément vos besoins

**Tout débute avec une planification stratégique.**

**Où voyez-vous votre organisation dans 5 ans ?**

- 1 Quels seront vos besoins au cours des 5 prochaines années ?
- 2 Quels sont les postes clés dont vous aurez besoin pour réaliser votre mission ?
- 3 Quelle partie de ces postes pourraient être comblés par des bénévoles ?



## 2<sup>ème</sup> étape : définir la description de tâches des bénévoles qui combleront vos besoins

Pour déterminer les bénévoles que vous devriez rechercher, il est important que vous sachiez :

- 1 Quelles tâches et responsabilités voulez-vous confier ?
- 2 Quel profil de compétences vous devriez rechercher ?
- 3 Quelles sont leurs motivations potentielles à vouloir s'impliquer ?
- 4 Comment les mobiliser et surtout les maintenir mobilisé-e-s ?
- 5 Formaliser votre entente de services avec les bénévoles.
- 6 Encadrer leur prestation de services.
- 7 Les considérer comme faisant partie de votre organisation.

## 3<sup>ème</sup> étape : élaborer une stratégie de recrutement

1. Dresser une liste de candidatures potentielles.
2. Réfléchir à qui, dans votre écosystème, pourrait vous ouvrir la porte auprès de ces potentiel-le-s candidat-e-s.
3. Préparer vos argumentaires pour convaincre la personne.
4. Pratiquer votre entrevue de recrutement.
5. Réfléchir à des argumentaires pour faire face aux objections potentielles.
6. Préparer une pochette de recrutement.
7. Préciser le plus précisément possible vos attentes.
8. Prendre rendez-vous pour recruter la personne, au moment et au lieu de son choix.
9. Préparer un courriel de remerciement indiquant à nouveau votre intérêt pour collaborer avec la personne.

# 4<sup>ème</sup> étape : l'entrevue de recrutement

## Introduction

- Remercier pour avoir accepté l'entrevue.
- Expliquer le but de la rencontre (le recruter).

## Le nœud

- Présenter votre cause, votre mission, votre organisation.
- Bien détailler les bénéfices de votre cause :
  - Pour la société ;
  - Pour les bénéficiaires.
- Présenter l'importance d'avoir des personnes compétentes qui aideront l'organisation à se développer.
- Présenter votre plan RH, que ce soit pour le CA ou pour le cabinet de campagne.
- Questionner, valider l'intérêt et les motivations.



# 4<sup>ème</sup> étape : l'entrevue de recrutement

## La conclusion

- Reformuler la demande.
- Revenir sur les bénéfices de votre cause pour la société et pour les bénéficiaires.
- Revenir sur le profil recherché.
- Expliquer pourquoi le choix s'est fixé sur le ou la candidat-e.
- Échanger sur ses attentes.
- Spécifier vos attentes.
- Demander l'engagement.
- Remercier pour le temps accordé.
- Convenir d'un moment pour faire le suivi de la décision.



# 5<sup>ème</sup> étape : intégration

1

## **La description de vos attentes :**

- Il est important de préciser, par écrit, vos attentes pour le rôle que la personne jouera dans votre organisation.
- Que ce soit au conseil d'administration ou au cabinet de campagne, si vous demeurez flou, les résultats risquent d'être flous aussi !
- Plus vous serez précis et clair sur ce qui doit être accompli, plus vous aurez de chance que les réalisations soient à la hauteur de vos attentes.

2

## **Présentation formelle de votre organisation et du personnel.**

3

## **Idéalement, s'entourer d'un-e mentor bénévole qui facilitera l'intégration.**

4

## **Valider après 1, 3, 6 et 12 mois si tout se passe bien.**

5

## **Procéder à une évaluation annuelle de la performance.**

6

## **Idéalement, établir des termes pour le rôle du bénévole.**

# 6<sup>ème</sup> étape : motiver et maintenir mobilisé

## Les principales motivations d'un-e bénévole sont :

1. Pour le plaisir ou par intérêt pour une activité ou une cause particulière (41%).
2. Pour socialiser, pour échanger, développer un sentiment d'appartenance (19%).
3. Pour la réalisation d'un projet social ou une cause citoyenne qui lui tient à cœur (19%).

## Donc :



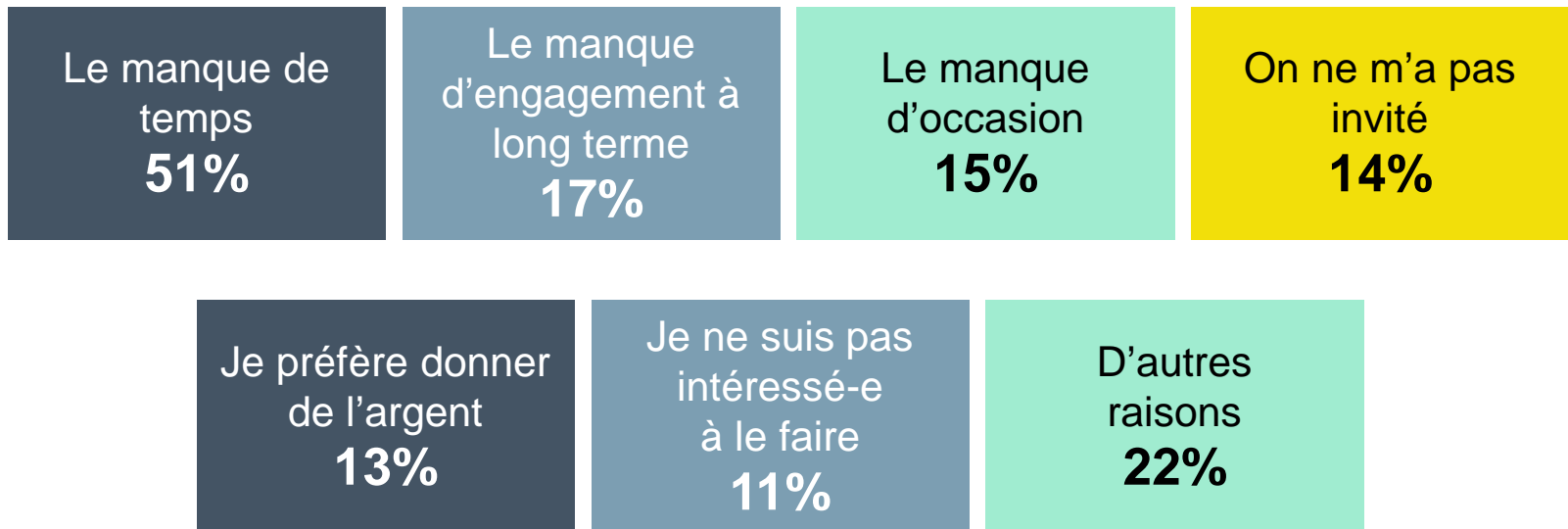
# 6<sup>ème</sup> étape : motiver et maintenir mobilisé

## **Pour maintenir la mobilisation, il faut :**

1. Savoir écouter.
2. Être disponible.
3. Savoir dire Merci (informellement).
4. Communiquer fréquemment.
5. Développer la complicité.
6. Savoir dire Merci (formellement).
7. Développer un programme de reconnaissance qui met en valeur les rôles et réalisations des bénévoles.

**QUE LE TOUT SE PASSE DANS LE « PLAISIR ! »**

# Les principaux freins au bénévolat



**QUOI RÉPONDRE À CES OBJECTIONS ?**

# Expérience de la Fondation de l'Université Laval

## Membre du conseil d'administration

- En fonction des rôles à jouer et compétences recherchées.
- En fonction du savoir être et des aptitudes à travailler en équipe.
- Maintenir une liste à jour de candidat-e-s potentiel-le-s et la réviser annuellement.

## Membre du cabinet de campagne

- Bâtir votre « Équipe de rêve » (*Dream Team*).
- La personne la plus importante à recruter est LA première !
- Les suivantes viendront en partie par pouvoir d'attraction.
- Il est important de bien sélectionner et de prendre des références.

# Concentration développement philanthropique

Pour tous ces rôles, si vous désirez avoir des bénévoles performant-e-s, vous aurez à :

1. Développer un « Plan de Match ».
2. Développer un processus de recrutement.
3. Développer un processus de sollicitation.
4. Intégrer les bénévoles les plus compétent-e-s et expérimenté-e-s dans le processus de mise en place des objectifs de sollicitation.
5. Fixer des objectifs.
6. Recruter, intégrer et former.
7. Encadrer, soutenir, animer et mobiliser.
8. Monitorer les résultats.
9. Reconnaître ou corriger le tir.



# Concentration développement philanthropique

## Pourquoi parler de performance des bénévoles ?

Parce lorsque vous parlez de développement philanthropique, vous aurez à parler :

- De seuil de rentabilité de vos activités ;
- D'atteinte ou de dépassement des objectifs ;
- D'évaluation de la contribution de chacun-e à l'effort commun.

**BREF, POUR RÉALISER VOS OBJECTIFS  
VOUS DEVREZ MESURER LES PERFORMANCES.**





# Conclusion

La pénurie de main-d'œuvre qui est présente sur le marché du travail actuellement, prévaut aussi dans le milieu du bénévolat.



Cependant, vous devez être sélectif afin de pouvoir vous entourer de personnes compétentes, mobilisées et qui auront une valeur ajoutée pour votre cause.



Vous devez donc être attractif et donner le goût à vos bénévoles de se mobiliser pour votre cause.





**20**ans  
À vivre la philanthropie !

+ de **850** ORGANISMES  
SOUTENUS  
pour le mieux-être de nos communautés !

1 888 528-8566 – [info@bnppperformance.com](mailto:info@bnppperformance.com)  
[bnppperformance.com](http://bnppperformance.com)

