La place des bénévoles non élus

Les bénévoles non élus constituent la force vive des organisations du secteur Privé Non Lucratif. Leur engagement et leur dévouement sont autant de qualités sur lesquelles les associations peuvent se reposer.
Néanmoins, la place du bénévole dans le projet associatif ou institutionnel et dans le fonctionnement d'une organisation se doit d'être précisément définie. Le bénévole ne doit en aucun cas être considéré comme une force subordonnée à laquelle on décide de « sous-traiter » un certain nombre de tâches. Son action doit lui valoir certains droits que l'association ou l'organisation doit lui garantir.

➔ Impliquer le bénévole dans le projet de l'association

• Pour que l'action du bénévole soit constamment en adéquation avec les buts de l'association ou organisation, il est nécessaire d'impliquer ce dernier dans son projet. Il est fondamental que le bénévole partage les valeurs et les pratiques promues par la structure dont il fait partie. Cela nécessite un important effort d'information à destination du bénévole. Il est indispensable que ce dernier sache ce que l'on attend de lui.

• Il doit pouvoir s'appuyer sur un ensemble de documents précisant son rôle. Il semble donc primordial avant toute chose que la charte de l'association ainsi que ses statuts soient connus du bénévole. Cet effort d'information permet à la fois au bénévole de bien saisir la nature du projet dont il est partie intégrante et à l'association ou organisation de s'assurer que le bénévole est mis à sa juste place.

➔ Valoriser l'action du bénévole

Définir la place des bénévoles dans le projet nécessite une importante réflexion sur les rapports entre les bénévoles et les autres acteurs évoluant au sein de la même structure. Plusieurs dangers sont à éviter : le bénévole ne doit pas être utilisé pour remédier à un éventuel manque de salariés. Il ne doit pas être considéré comme une variable d'ajustement.

L'apport du bénévole, en raison de la nature même de son engagement, doit être valorisé. Il est différent du salarié et c'est à l'administrateur qu'il revient de clarifier le rôle de chacun et de reconnaitre l'action du bénévole à sa juste valeur. Il ne faut pas laisser penser au bénévole que la « valeur ajoutée » qu'il apporte est moindre que celle d'un salarié.

En réponse à un enjeu de reconnaissance et de valorisation du bénévolat qui s'étend au-delà du monde associatif, un nouvel outil de valorisation des bénévoles a été réalisé à l'initiative du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et de la vie associative en 2009 : le portefeuille de compétences. Dans le monde associatif, les compétences sont indissociables de l'engagement et ne doivent, en aucun cas, être prépondérantes pour valoriser le bénévole : l'essentiel réside dans l'accompagnement des équipes afin que celles-ci fassent de leur mieux.
Le portefeuille de compétences est un ressort important pour stimuler et dynamiser les bénévoles. Il a vocation à être utilisé d'une part par le bénévole pour identifier et formuler les compétences mises en œuvre à travers son expérience et d'autre part, par les associations elles-mêmes comme outil de connaissance et de gestion des équipes.
Constitué de 18 fiches qui recensent les compétences des bénévoles, il constitue un outil de management permettant d'échanger avec le bénévole, de reconnaitre ses compétences mais aussi de l'accompagner dans la réflexion de son parcours au sein de l'association.

➔ Être à l'écoute des bénévoles

Un véritable dialogue doit s'instaurer entre les bénévoles et l'administrateur.
L'engagement désintéressé du bénévole ne signifie pas que ce dernier n'a pas d'interrogations, de revendications, ou de suggestions à émettre.
Répondre aux interrogations, tenter de satisfaire les attentes, c'est s'assurer que le bénévole se sente écouté et respecté, ce qui contribuera à un épanouissement accru du bénévole et à un engagement encore plus profond.

Enfin, prendre en compte l'avis du bénévole, c'est être à l'écoute de la « voix du terrain ». Elle constitue bien souvent un « feedback » utile permettant à l'association ou organisation de mieux connaître ses forces et ses faiblesses, ce qui lui permet de constamment réajuster son projet afin de répondre au mieux à la demande sociale et de s'adapter à son environnement.

Il est fondamental que le bénévole soit en interaction avec les autres acteurs de la structure, qu'il puisse participer aux Assemblées Générales et, plus généralement, à la vie sociale interne de l'organisation.

FEHAP
FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

➔ Favoriser l'action des bénévoles

Il faut veiller à toujours utiliser au mieux les forces du bénévole. Cela passe par la mise en place de mécanismes d'évaluation. Il ne s'agit pas de surveiller le bénévole, mais d'opérer un suivi lui permettant d'être plus efficace et plus responsable dans les missions qui lui sont confiées. Au-delà de l'évaluation, l'effort doit aussi porter sur la formation. Souvent souhaitée par les bénévoles, la formation permet de développer de nouvelles compétences, ce qui est valorisant pour le bénévole mais aussi toujours profitable aux bénéficiaires des services rendus par l'association.

Actions à mener :

➔ Informer le bénévole non élu sur les buts de l'organisation et sur le rôle qu'on souhaite lui faire jouer
➔ Garantir des rapports harmonieux entre bénévoles et salariés
➔ Valoriser l'action du bénévole
➔ Impliquer le bénévole dans la vie et le fonctionnement interne de l'organisation
➔ Etre à l'écoute du bénévole
➔ Evaluer et former le bénévole afin d'optimiser son apport