

Votre politique en matière de bénévolat devra reposer sur un ensemble clair de valeurs relatives à l'engagement et à la participation des bénévoles. C'est une bonne idée de commencer le processus de développement de ce cadre en convenant d'un énoncé des valeurs, qui pourra se baser sur les perspectives historiques de votre organisation, ses valeurs et son éthique au sens large et/ou vos raisons pour impliquer des bénévoles. Tout en développant votre cadre réglementaire, considérez les idées suivantes:

- Définition du bénévolat
- Assurance pour les bénévoles (santé, accident)
- Remboursement des dépenses des bénévoles
- Contribution des bénévoles (combien de fois et pour combien de temps)
- Politiques antidiscriminatoires (envers et entre les bénévoles, en ce qui concerne le genre, l'âge, les antécédents culturels, etc.)
- Égalité des chances (pour chaque bénévole)
- Droit de refus (un bénévole peut-il refuser une tâche?)
- Participation des bénévoles dans les processus de prise de décision (un bénévole peut-il soulever une idée et l'argumenter/ la défendre?)
- Suspension d'un bénévole (est-ce possible? quand, pourquoi, et comment?)
- Qui représentera l'organisation?
- Conflits d'intérêts au sein de l'organisation
- Formation des bénévoles (y compris le développement professionnel)
- Soutenir et encadrer les bénévoles
- Système de retour d'information pour les bénévoles (existe-t-il une structure pour cela ? les résultats sont-ils partagés?)
- Évaluation des bénévoles

1. Le cadre doit valoriser la contribution distinctive que les bénévoles peuvent apporter.

«Le Projet Communautaire Anytown valorise l'implication des bénévoles dans notre travail, car ils contribuent à refléter les intérêts, les besoins et les ressources de la communauté que nous souhaitons servir, et à apporter une perspective unique à notre travail».

2. Le cadre doit reconnaître le statut des bénévoles en tant que ressource légitime et complémentaire à celle des employés rémunérés.

«Le Projet Communautaire Anytown reconnaît les bénévoles comme une partie essentielle de notre équipe, avec un rôle distinct mais complémentaire de celui du personnel rémunéré.»

3. Le cadre doit reconnaître que le bénévolat est une expérience bénéfique à la fois pour les bénévoles et pour l'organisation en tant que bénéficiaire.

«Dans la mesure où le projet Communautaire Anytown bénéficie des compétences, de l'expérience et de l'enthousiasme des bénévoles, nous croyons que ceux-ci doivent également pouvoir tirer des avantages personnels de l'expérience. Nous nous engageons à gérer les bénévoles de manière à répondre aux besoins des deux parties.»

4. Vous devriez aussi inclure dans cette section, une déclaration sur les convictions de l'organisation à propos de la qualité, l'égalité des chances, la diversité, etc., et sur la manière dont elles s'appliquent à l'implication des bénévoles.

«Le Projet Communautaire Anytown s'efforce de créer une organisation diverse et inclusive au sein d'une communauté elle-même diverse et inclusive. Par conséquent, nous nous engageons à garantir l'égalité d'accès aux opportunités de haute qualité de bénévolat et l'égalité de traitement pour nos bénévoles dans toutes nos politiques et toutes nos pratiques.»



TRAVAILLER AVEC
DES BÉNÉVOLES

Carte Méthode 14 ■ ■ ■



Préparation et planification

Les domaines suivants, que la politique doit aborder, sont les actions et les systèmes qui doivent être mis en place avant que l'organisation ne soit prête à réellement impliquer des bénévoles. Même si les bénévoles sont déjà actifs dans votre organisation, il est important de discuter des raisons de leur présence, pour les impliquer avec les employés, les bénévoles déjà existants, les bénéficiaires, les syndicats, etc., et de s'accorder sur la nature et le but de la participation des bénévoles.

5. Le cadre doit identifier les manières d'étendre le travail de l'organisation par l'implication de bénévoles et assurer que ces opportunités complètent plutôt que ne remplacent le travail du personnel rémunéré (le cas échéant).

«Le Projet Communautaire Anytown identifie des rôles pour les bénévoles qui étendent le travail de l'organisation. Les bénévoles sont impliqués à tous les niveaux de l'organisation dans des rôles qui complètent, mais jamais ne remplacent, le travail du personnel rémunéré.»

6. En outre, le cadre doit préciser la position des bénévoles dans tout conflit ou action du personnel.

«Les bénévoles ne seront pas utilisés en période de grève pour effectuer le travail du personnel rémunéré. Ils pourront continuer à effectuer leurs tâches régulières, mais ne seront pas invités à en assumer d'autres.»

7. Le cadre doit préciser comment seront définis les rôles des bénévoles, y compris l'objectif de chacun de ces rôles ainsi que les tâches qu'ils impliquent.

«Tous les bénévoles reçoivent une fiche de poste par écrit, décrivant l'objectif, les tâches et les principales attentes de leur rôle. Ce rôle est revu au moins une fois par an avec son superviseur.»

8. Le cadre doit clarifier quelle protection les bénévoles peuvent attendre de l'organisation en termes d'assurance.

«Les bénévoles du Projet Communautaire Anytown sont pleinement couverts par l'assurance de responsabilité civile et d'accident personnel de l'organisation. Cependant, les conducteurs utilisant leur voiture dans le cadre de leur travail bénévole, doivent informer leur propre compagnie d'assurance afin de garantir une couverture adéquate et continue.»

9. Le cadre doit indiquer la position de l'organisation en ce qui concerne le remboursement des dépenses des bénévoles, y compris quels frais peuvent être réclamés et comment cette réclamation doit être faite.

«Le Projet Communautaire Anytown rembourse les dépenses des bénévoles liées aux transports et aux frais réels lorsque la demande est soumise sur un Formulaire de Demande de Remboursement standard et accompagnée de la preuve des dépenses.»

10. Il est essentiel que le cadre engage l'organisation à fournir aux bénévoles les ressources adéquates pour effectuer le travail pour lequel ils ont été recrutés.

«Le Projet Communautaire Anytown s'efforce de fournir les installations, l'équipement et les ressources adéquates et appropriées aux bénévoles, afin qu'ils puissent remplir leur mission.»

11. Le cadre doit préciser qui a la responsabilité quotidienne des bénévoles, en spécifiant un ou des membre(s) de l'équipe, et s'engager clairement à offrir à ce personnel la formation appropriée.

«Le Chargé de Projet est responsable de la gestion globale de la participation des bénévoles, y compris la supervision de la mise en œuvre de ce cadre réglementaire et du traitement de toute plainte ou grief concernant les bénévoles. Le responsable des bénévoles désigné assure le soutien et l'encadrement, identifie les besoins en formation, contresigne les demandes de remboursement, etc. Tout membre du personnel tenu d'assumer de telles tâches, reçoit une formation en gestion, encadrement, soutien et formation des bénévoles.»

Recrutement et sélection

Si attirer et sélectionner des bénévoles implique une démarche différente du recrutement du personnel, vous devez néanmoins toujours offrir une procédure juste, efficace, transparente et véritablement inclusive. Même si vous souhaitez garder la procédure assez informelle en pratique, il est toujours essentiel de définir clairement vos exigences minimales dans votre cadre, afin de garantir la cohérence de leur mise en œuvre.

12. Le cadre doit clarifier l'approche de l'organisation en matière de recrutement des bénévoles, en indiquant de quelle manière les opportunités de bénévolat seront rendues accessibles à tous au sein de la communauté.

«Le Projet Communautaire Anytown s'engage à servir et à représenter tous les habitants de Anytown, et souhaite voir toutes les parties de la communauté représentées parmi nos bénévoles. Les opportunités de bénévolat sont largement diffusées dans toute la ville, et nous nous efforcerons de mettre à disposition le matériel de recrutement et de sélection, accessible à tout individu ou groupe sur demande. De plus, le Projet Communautaire Anytown examine régulièrement la composition de l'équipe de bénévoles pour identifier et cibler tout groupe sous-représenté.»

13. L'organisation doit avoir une procédure convenue de recrutement et de sélection pour tous les bénévoles, qui soit adaptée à leur rôle et qui reflète les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances.

«Le Projet Communautaire Anytown met en œuvre un système juste, effectif et ouvert pour le recrutement et la sélection des bénévoles, et traite de manière confidentielle toutes les informations collectées au cours de ce processus.»

Tous les bénévoles potentiels passeront par un processus de recrutement et de sélection adapté au rôle proposé. Le Projet Communautaire Anytown utilise des formulaires d'inscription, des références et des discussions/entretiens informels. Des mesures supplémentaires peuvent être mises en œuvre en fonction de la nature du rôle du bénévole, et des contrôles de casier judiciaire sont effectués le cas échéant.

Le processus est mené par un personnel dûment formé/ informé et vise à permettre aux deux parties de donner et de recevoir suffisamment d'informations, pour déterminer si les opportunités de bénévolat disponibles correspondent aux compétences, qualités et envies du candidat. S'il n'est pas retenu, le candidat se verra proposer la possibilité de discuter des résultats du recrutement et d'identifier des alternatives possibles dans le cadre du Projet Communautaire Anytown ou à l'extérieur de celui-ci.»



Encadrement des bénévoles

Cette section précisera comment vous comptez encadrer les bénévoles une fois qu'ils sont impliqués dans votre organisation. La bonne volonté ne suffit pas à elle seule pour garantir le succès, et une approche proactive est essentielle, à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et pour s'assurer que les intérêts et motivations du bénévole sont pris en compte. En développant cette section, gardez en tête la nature volontaire de la relation entre les bénévoles et l'organisation, et essayez de vous assurer que le cadre réglementaire présente bien des avantages pour les 2 parties.

14. Le cadre doit préciser comment les deux parties se mettront d'accord sur leurs attentes et comment celles-ci seront communiquées.

«Les bénévoles reçoivent une lettre de bienvenue décrivant les attentes et les responsabilités à la fois du bénévole et du Projet Communautaire Anytown. Cet accord peut être révisé à tout moment avec l'accord du bénévole et de son/sa superviseur(e), y compris durant la première réunion se déroulant à la fin de la période d'intégration/d'essai (voir point 16).»

15. Les bénévoles devront être correctement informés des activités qu'ils devront mener afin qu'ils puissent le faire en toute confiance. Le cadre engage l'organisation à fournir une procédure d'intégration appropriée.

«Tous les bénévoles reçoivent une introduction dans les 6 semaines suivant le début de leur engagement. Celle-ci consiste à fournir des informations générales sur le Projet Communautaire Anytown, expliquer sa structure et ses procédures, décrire le rôle du/ de la bénévole, le travail d'équipe et comment il/ elle sera encadré, y compris des informations pratiques comme par exemple les dépenses. Pendant la période d'intégration, les bénévoles recevront des informations écrites sur la législation, les politiques organisationnelles et les codes du métier pertinents. Ils auront aussi l'opportunité de discuter de toutes ces questions avec le responsable de projet et/ ou le superviseur.»

16. Une période d'essai est utile pour permettre d'évaluer l'adéquation/ l'avancement du placement du bénévole et de résoudre tout problème éventuel le plus tôt possible. Un cadre réglementaire doit aider à garantir une mise en œuvre cohérente de la procédure et rassurer les nouveaux bénévoles sur les raisons d'une telle mesure.

«Tous les placements de bénévoles sont sujets à une période d'essai, dont la durée dépend de la nature et du nombre d'heures de la mission en question. Durant cette période, les bénévoles bénéficient d'un soutien supplémentaire, et une réunion de bilan entre le/la bénévole et son/sa responsable se tient à la fin de cette période, afin de s'assurer que toutes les parties sont satisfaites de l'arrangement.»

17. L'accès à un soutien et à un encadrement réguliers est essentiel pour maintenir l'efficacité et la motivation des bénévoles. Même si le niveau de soutien et d'encadrement requis varie selon les rôles et les bénévoles, le cadre doit engager l'organisation à désigner nommément une personne qui assurera ces fonctions pour chaque bénévole.

«Tous les bénévoles se voient attribuer un membre du personnel qui sera leur superviseur (même si le Chargé de Projet peut toujours être contacté en cas d'urgence ou d'absence du superviseur). Cette personne peut apporter une aide et des conseils au quotidien sur toute question liée au travail du bénévole, et est responsable de son soutien et de son encadrement. La fréquence, la durée et le format de ce soutien et de cet encadrement sont convenus entre le/la bénévole et son/sa superviseur(e) à la fin de la période d'essai.»

18. La formation permettra aux bénévoles de développer leurs capacités et leurs compétences personnelles. L'organisation doit décider des bases sur lesquelles la formation sera offerte, et à qui. Un cadre réglementaire clair garantira un accès juste et égal à ces opportunités.

«Le Projet Communautaire Anytown s'engage à améliorer l'efficacité des bénévoles. Ceux-ci peuvent choisir d'assister à toute formation proposée en interne qu'ils jugent pertinente pour leur travail, sous réserve de l'accord de leur superviseur et de la disponibilité des places. Les bénévoles peuvent également faire une demande auprès du Chargé de Projet pour un soutien financier et logistique leur permettant de suivre des formations à l'extérieur, si l'intérêt pour leur mission bénévole est clairement établi. Les bénévoles qui suivent ces formations approuvées, en interne ou à l'extérieur, peuvent le faire sur leurs heures normales de travail bénévole et peuvent demander le remboursement de leurs dépenses personnelles.»

19. L'organisation doit prendre des dispositions pour gérer toute difficulté avec le bénévole ou avec son travail, de manière juste, ouverte et efficace. De même, les bénévoles doivent avoir accès à une procédure équivalente pour faire part de leurs griefs à propos de tout aspect de leur travail ou de la manière dont il est encadré. Le but d'un tel cadre est de protéger toutes les personnes concernées tout en maintenant, dans la mesure du possible, de bonnes relations et des bénévoles efficaces.

«Le Projet Communautaire Anytown vise à refléter la nature volontaire de notre relation avec les bénévoles dans tous nos documents cadres et dans toutes nos procédures d'encadrement de leur participation. Par conséquent, le responsable désigné du bénévole traite les plaintes mineures et les griefs sur ou par les bénévoles ou leur travail, en utilisant dans un premier temps le support habituel de soutien et d'encadrement. Cependant, nous reconnaissons notre devoir de protection du bien-être et des intérêts de toutes nos parties prenantes et mettons donc en place une procédure de plainte formelle dans le cas de plaintes plus graves. Dans le cas d'infractions particulièrement graves, comme spécifié dans le Code de Pratique, cette procédure peut être contournée et / ou le sujet de la plainte renvoyé. En cas de soupçon d'une infraction criminelle, l'affaire sera transmise à la police.»



Planifier l'implication des bénévoles

20. Les bénévoles doivent, autant que possible, être pleinement intégrés à l'organisation. Vous pouvez vouloir inclure à votre cadre réglementaire, un engagement en faveur de moyens de communication spécifiques, pour tenir les bénévoles informés de mesures spéciales pour reconnaître et faire connaître leurs contributions, d'opportunités pour participer à des prises de décision, etc.

«Le Projet Communautaire Anytown reconnaît le rôle central que les bénévoles remplissent à tous les niveaux de l'organisation. Il s'efforce de communiquer avec les bénévoles de manière appropriée comme avec le tableau d'affichage, les emails et le bulletin d'information mensuel «les Infos des Bénévoles».

Il reconnaît également l'importance de solliciter les bénévoles pour leurs idées et avis à intervalles réguliers, de mener une enquête annuelle auprès des bénévoles et de fournir des boîtes à idées sur chaque site. Les avis et commentaires des bénévoles sont toujours les bienvenus et tout bénévole peut faire une proposition lors de la réunion mensuelle du Comité de Direction.»

21. Il convient de documenter le travail effectué par les bénévoles afin de permettre un suivi efficace de leur implication.

«Afin de suivre efficacement le travail que les bénévoles font, et comment ils sont encadrés, un dossier personnel est établi pour tous les bénévoles, comprenant: contact et autres informations personnelles pertinentes; éléments de la candidature et de la sélection; accords conclus; heures travaillées; documentation des activités de soutien et d'encadrement; formations suivies et toute plainte ou grief effectué ou reçu. Certaines de ces informations et d'autres pertinentes peuvent aussi être conservées dans des registres informatisés. Toutes ces informations sont traitées en accord avec la Loi sur la Protection des Données (ici Data Protection Act 1998) et les bénévoles peuvent consulter toutes les informations de ce type relatives à leur engagement.»

Remarque Importante: Les exemples d'énoncés ne sont fournis qu'à titre d'illustration des directives concernées et ne sont pas destinés à servir de norme ou de modèle à une autre organisation. Il est possible que vous vouliez intégrer d'autres points à votre cadre réglementaire du bénévolat, en raison de la nature de votre organisation et des missions particulières pour les bénévoles.

SOURCE:

<http://www.volunteernow.co.uk/>