

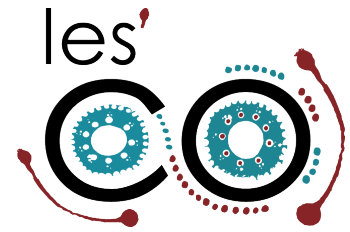


Les bénévoles estiment généralement qu'ils reçoivent plus qu'ils ne donnent.
C'est ce qui rend leur valeur inestimable.

Portez et cultivez vos valeurs

les'CO vous propose d'investir dans la connaissance de vos équipes de travail et de veiller à leurs motivations pour favoriser un climat de collaboration sain, équilibré et durable.

Ensemble faisons évoluer votre projet !



les'CO

Annelaure Hiltpold

032 534 38 96

Prestations

Conseil en coordination d'équipe

- Identifier les facteurs de motivation des équipes de travail afin de les reconnaître à leur juste valeur
- Amener des solutions d'adaptation au changement lié à l'évolution de l'organisme
- Accompagner et suivre la mise en œuvre

Méthodologie en 3 phases

1. Bilan

Analyse du fonctionnement formel et informel de l'organisme et identification des valeurs fondatrices

2. Organisation

Co-construction des outils de management (organigramme, descriptions de fonction, missions, etc.), et/ou adaptation de l'existant

3. Gestion des ressources humaines

Co-construction d'un système de reconnaissance ou adaptation de l'existant

Le plus

Sur demande : rédaction d'un guide personnalisé et détaillé

Une entreprise attractive

Avantages

- Proximité et disponibilité
- Connaissance du réseau associatif
- Connaissance des politiques locales et cantonales
- Rendez-vous possibles en fin de journée ou début de soirée
- Rencontre dans les locaux des mandataires pour une meilleure imprégnation et compréhension du fonctionnement de leur organisation

Horaires

Du lundi au jeudi, de 08h00-12h00 et 13h30-17h30

Honoraires

Offre sur demande et sans engagement

MÉTHODE D'INTERVENTION

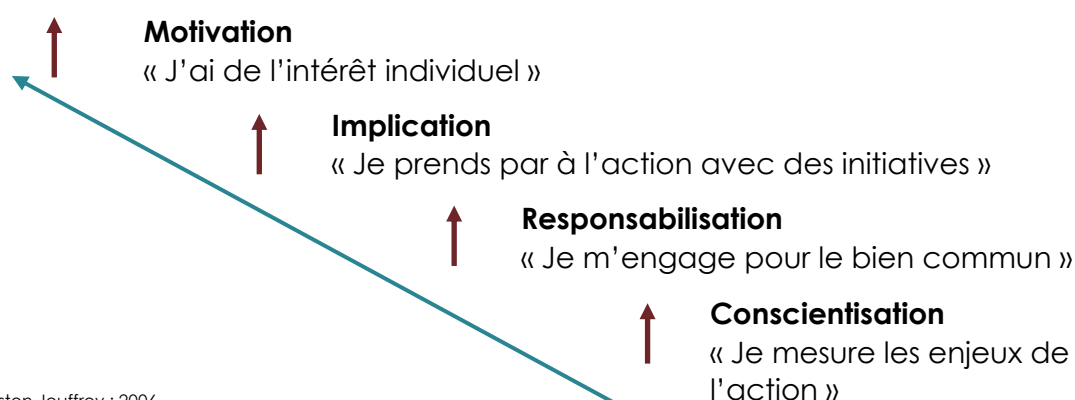
Chaque communauté humaine est un système historique, organisé et évolutif, ce qui la rend unique et complexe. En effet, si son histoire conditionne les buts idéologiques et les valeurs fondatrices, les hommes en tissent les processus et les procédures qui induisent et influencent la qualité des relations sociales nécessaires à la mise en œuvre.

Pour développer et pérenniser un projet fort, il faut créer des partenariats équilibrés entre bénévoles et salariés, assembler des compétences et des expertises qui se complètent et identifier la nature de la motivation (collective et/ou individuelle) des différents acteurs. Les niveaux de sollicitation sont progressifs selon l'intensité de l'investissement et de l'engagement personnel en tant que bénévole ou salarié.

Ces niveaux de socialisation ne sont pas figés. L'un des enjeux pour une organisation en plein essor est d'offrir aux bénévoles et/ou salariés la possibilité de naviguer entre ces niveaux de sollicitation afin de trouver la place qui leur convient. « Si les attitudes de conscientisation et de responsabilité sont acquises, il y aura un effet de contagion qui induira l'implication, donnera sinon une auto-motivation au moins un éventail de motifs de motivation et la participation ne posera plus de question¹. »

Participation

« Je fais »



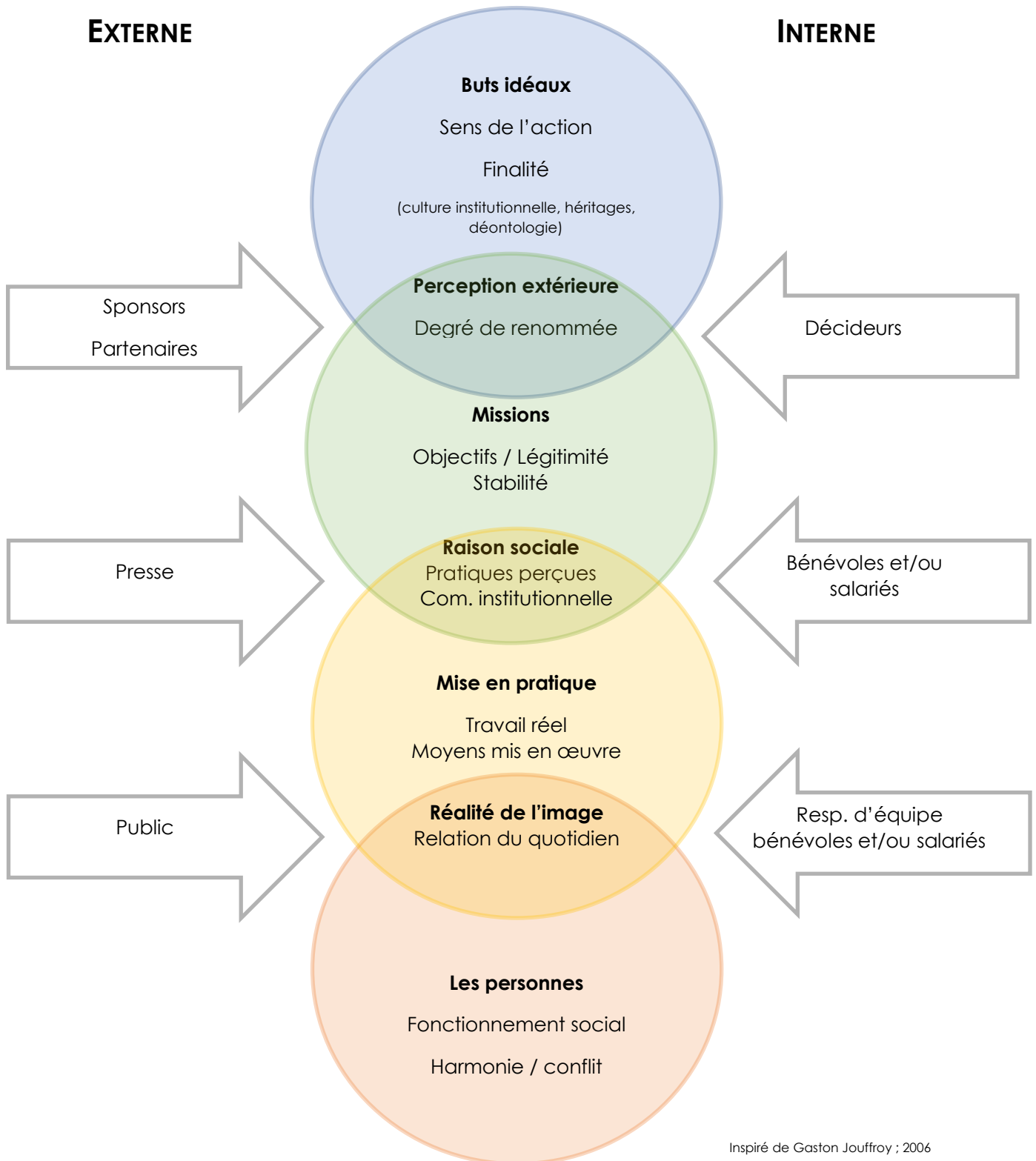
Gaston Jouffroy ; 2006

Concrètement, **les'CO** propose une collaboration pour mener à bien :

- une analyse sur le fonctionnement formel et informel du bénévolat
- une définition et une organisation des fonctions nécessaires à la réalisation commune du projet collectif
- la réalisation d'un système de reconnaissance équitable et transparent
- la création d'une cohésion entre les personnes salariées et les bénévoles pour harmoniser et renforcer la collaboration

¹ Jouffroy G. (2006) ; **Analyse Institutionnelle, des outils essentiels pour le management, les concepts et les pratiques** ; Les éditions Synergie ; France

Ce schéma situe les protagonistes selon leur degré d'identification et d'implication à la collectivité et leurs interactions. Il est librement adapté des outils d'analyse institutionnelle² et constitue une base de réflexion sur la communauté à laquelle nous appartenons. Il est une porte d'entrée pour en prendre soin et la pérenniser.



Inspiré de Gaston Jouffroy ; 2006

² Jouffroy G. (2006) ; **Analyse Institutionnelle, des outils essentiels pour le management, les concepts et les pratiques** ; Les éditions Synergie ; France

LES BÉNÉVOLES

une valeur inestimable pour la communauté

C'est grâce à l'engagement bénévole que des millions de personnes peuvent participer à des activités sociales, culturelles et sportives, chaque année en Suisse. Le bénévolat représente un ensemble de compétences et une masse de travail dont la valeur de remplacement est colossale compte tenu des moyens à disposition.

Le bénévolat une valeur inestimable

Les bénévoles estiment généralement qu'ils reçoivent plus qu'ils ne donnent. C'est ce qui rend leurs prestations inestimables. Lorsqu'un projet devient fortement dépendant du bénévolat, on ne peut donc pas en évaluer le gain. Cependant, le départ d'un bénévole entraîne une perte financière, si on ne parvient pas à le remplacer par un autre volontaire. C'est donc en termes de remplacement que l'on peut estimer la valeur pécuniaire du bénévolat.

Pour assurer la pérennité de votre organisme, il est donc primordial de :

Bien connaître et comprendre les motivations des bénévoles afin d'en prendre soin avec des signes de reconnaissance adaptés

Les bénévoles forment un réseau social

Les bénévoles s'engagent à titre individuel. Ils offrent leur temps pour faire partie d'un espace de rencontre et de socialisation³. Ce dernier doit être structuré et identifié pour que chacun puisse s'y reconnaître pour alimenter sa motivation. Des dysfonctionnements techniques ou organisationnels peuvent conduire à la constitution de sous-groupes qui se suffisent à eux-mêmes, en particulier lorsqu'il s'agit de rencontres et de socialisation. La finalité du projet perd alors de son importance et l'engagement ainsi que la solidarité de chacun se diluent.

³ (A. Hiltbold (2008) ; *L'engagement bénévole au sein de Festi'neuch – analyse institutionnelle*, Neuchâtel, Suisse

Les bénévoles peuvent interpréter les informations lacunaires comme un manque de reconnaissance

Plus les bénévoles ont un rôle important dans un projet plus les informations floues ou incomplètes concernant l'organisation des compétences et des responsabilités de chacun peuvent générer des déceptions. Dans de telles situations les bénévoles perdent facilement de vue la finalité du projet puisqu'ils ont le sentiment que personne ne connaît véritablement l'ampleur de leur engagement. Une telle situation conduira généralement les bénévoles à reconsidérer leur cahier des charges et leur engagement vers le bas sans l'exprimer, voire de façon inconsciente. A ce stade la maîtrise du projet global devient de plus en plus compliquée et chaotique.

Mettre le sens de l'action au cœur des préoccupations pour que chaque engagement individuel contribue de manière durable à l'effort collectif

Éviter les zones de conflit

Une organisation bien documentée où chacun sait ce pourquoi il est compétent permet d'éviter des zones de conflit ainsi que des dysfonctionnements qui démotivent les bénévoles à tous les niveaux et leur font perdre de vue la finalité de leur engagement.

La finalité du projet comme motivation

Plus le succès du projet est au centre des préoccupations, plus les dysfonctionnements ou les atteintes à l'ego pourront être surmontés. Cette motivation doit faire l'objet de signes de reconnaissance permanents et adaptés. De plus, en tant que porteurs de l'esprit de l'organisation, les bénévoles ont un impact important sur sa notoriété.

Avoir une bonne connaissance des compétences et des motivations des bénévoles qui ont un poste clé pour éviter les ruptures

Les bénévoles définissent eux-mêmes leur implication

Les bénévoles peuvent faire évoluer leur implication au gré de leur disponibilité, de leur souhait d'assumer des responsabilités et surtout de leur degré d'identification dans la finalité du projet. Un bénévole peut se retirer à n'importe quel moment sans justifier sa décision. Selon le niveau de responsabilité, une telle situation aura des répercussions aussi importantes qu'inattendues. Sans une organisation bien définie et des attentes clairement exprimées, ce sont les bénévoles qui définissent leurs limites factuelles et temporelles pouvant entraîner un déséquilibre dans toute la structure.

**Pouvoir remplacer un
bénévole en tout
temps**

Une organisation bien documentée, en particulier au niveau des métiers et des compétences techniques et hiérarchiques des responsables qui y travaillent, permet aux organisateurs de ne pas être pris au dépourvu lorsqu'il faut remplacer une personne clé.

**Une organisation
bien documentée
permet de faciliter
les successions**

Lorsque les personnes à remplacer ou à remotiver jouent un rôle important dans un projet, la succession se passera d'autant mieux si l'on dispose en permanence d'une organisation bien documentée notamment sur le plan des compétences et des missions. Il s'agit d'un élément particulièrement important dans la mesure où un seul départ peut déstabiliser toute une collectivité et impacter un grand nombre de personnes à tous les niveaux.

Qui sont vos bénévoles et pourquoi s'engagent-ils à vos côtés ?

**Mieux l'organisation
connaît ses
bénévoles, moins ils
lui coûtent**

Des bénévoles satisfaits de leur activité et de leur reconnaissance vont être plus engagés, respectueux et volontaires. Les organisations bénéficieront donc de personnes qui savent ce qu'on attend d'elles et à qui il tient à cœur de le faire bien, qui prendront un soin particulier de la mission confiée et qui seront prêtes à se dépasser pour le bien de tous. De plus, ces bénévoles seront des vecteurs des valeurs positives que veulent véhiculer les associations et/ou entreprises.

QUELLE EST LA PROCHAINE ÉTAPE ?

Plusieurs réponses possibles

- Je classe ce document
- Je me penche sur la question
 - Je crée un groupe de réflexion
 - Je questionne les bénévoles
 - J'identifie les ressources de mon organisme
- Je contacte 