

Planification de la relève pour les bénévoles de RTOERO

CONTINUITÉ POUR LES DISTRICTS GÉRÉS PAR DES BÉNÉVOLES



La planification de la continuité est essentielle à la capacité de votre district de se maintenir et de continuer à prospérer au fil du temps.

Qu'est-ce que le recrutement de bénévoles et la planification de la relève?



- **Recrutement de bénévoles** – Processus qui consiste à trouver les bons bénévoles pour répondre aux besoins de votre organisation en matière de bénévolat.
- **Planification de la relève** – Processus continu permettant aux organisations de trouver et de former des dirigeants qualifiés et compétents, qui peuvent jouer des rôles clés lorsqu'ils s'ouvrent. Elle tient compte des besoins organisationnels actuels et de l'orientation stratégique future.

Recrutement de bénévoles : Trouvez des gens d'abord!



**Bénévoles
recherchés!**

Recrutement de bénévoles intentionnel – Planifiez *comment* recruter avant de le faire, afin de pouvoir être stratégique dans l'utilisation de la bonne approche et des méthodes les plus efficaces pour chaque approche. Cela augmente votre capacité à inciter les gens à se joindre à vous pour faire du bénévolat.

Pratiques exemplaires : Méthodes de recrutement

Méthodes de recrutement

- Présenter des demandes personnelles directes en personne aux bénévoles actuels et aux nouveaux membres
- Offrir des descriptions claires et un suivi rapide des réponses
- Apprendre à connaître les membres; les encourager à se porter volontaires pour des postes de district
- Mobiliser des personnes ayant des antécédents, des perspectives et des expériences de vie variés
- Organiser des réunions amusantes qui sont ouvertes à votre collectivité, présenter les nouveaux participants et leur faire bon accueil
- Offrir des possibilités de participation; ne pas submerger ni exercer de pression sur les bénévoles éventuels aux postes de direction
- Approcher de fervents partisans qui ne sont pas encore membres ou bénévoles

Pourquoi la planification de la relève est-elle importante?

Elle préserve la mémoire organisationnelle et la contribution bénévole des membres sortants

Elle permet de trouver de nouvelles personnes pour maintenir les compétences et les connaissances nécessaires

Elle permet de trouver des personnes possédant des compétences et de l'expérience qui correspondent à l'orientation stratégique future de l'organisation

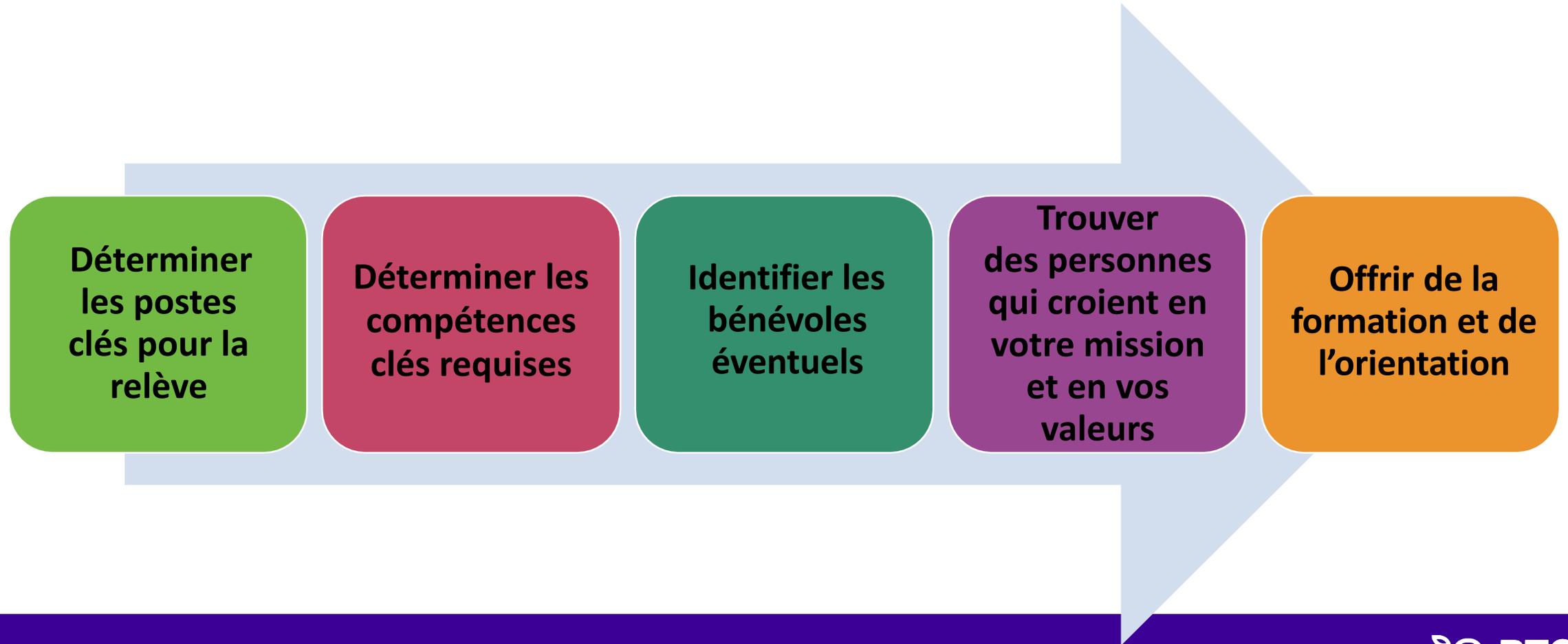
Elle est organisée et proactive – plans de formation et de perfectionnement déjà en place

« L'une des choses que nous oublions souvent en planification de la relève, c'est qu'elle devrait être graduelle et réfléchie, avec beaucoup de partage d'information, de connaissances et de perspective, pour passer presque inaperçue le moment venu. »

(Anne M. Mulcahy – traduction libre)

Fourni par la Business Families Foundation

Élaboration de votre plan de relève



Déterminer les postes clés pour la relève

- Déterminez d'abord les rôles clés, et non les personnes que vous voulez recruter.
- Pour ce faire, réfléchissez aux répercussions sur le district si le poste était vacant ou non comblé.
- Demandez-vous s'il y a des postes temporaires qui prennent fin bientôt.
- Les postes clés seront différents pour chaque district et évolueront au fil du temps.
- À mesure que vous recrutez des gens et améliorez les systèmes, créez un plan de relève pour tous les postes de direction du district.

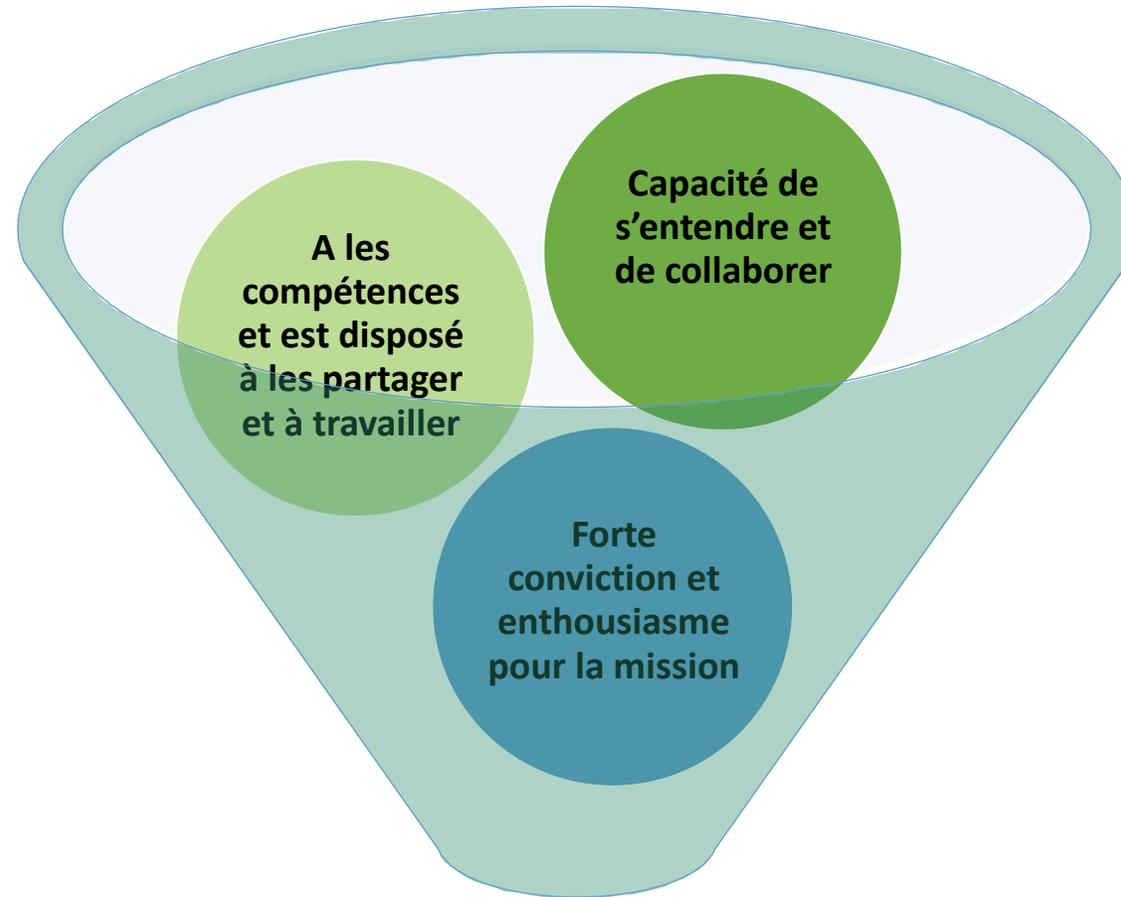
**Déterminer
les compétences
clés requises**

- Déterminez les compétences, l'expérience et les connaissances requises pour les postes clés afin de répondre aux besoins du district – maintenant et à l'avenir.
- Les compétences comme le leadership, les compétences techniques, le réseautage, la résolution de problèmes ou de l'expérience passée au sein d'un conseil d'administration peuvent figurer dans votre plan de relève.
- Il est utile d'avoir des descriptions de poste pour chaque rôle afin de déterminer les compétences, l'expérience et les connaissances requises.

Identifier les bénévoles éventuels

- Identifiez qui remplit actuellement le rôle et qui figure dans la réserve de personnel et possède les compétences, l'expérience et les connaissances requises.
- L'objectif est de toujours avoir une personne désignée à titre de remplaçant.
- Vous êtes presque prêt à commencer le recrutement de bénévoles :
 - pensez à des méthodes qui s'harmoniseraient le mieux avec les personnes sur votre liste; ou
 - lorsque vous communiquez avec des bénévoles existants et des membres de la communauté, ayez la liste des postes à combler, ainsi que les compétences, *les valeurs et les caractéristiques* requises pour le poste

Trouver des
personnes qui croient
en votre mission
et en vos valeurs



Personne qui
comble une lacune
de « **compétences** »

Formation et orientation

Une fois que vous avez des gens formidables, vous devez investir en eux en leur offrant :

- une orientation robuste
- du mentorat pendant une période de transition définie (par des bénévoles passés ou actuels)
- le jumelage de nouvelles personnes avec des membres et des bénévoles de plus longue date
- un cahier d'orientation du Conseil qui comprend :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Règlements• Une page d'histoire• Plan stratégique et d'autres « plans »• Descriptions de postes• Procès-verbaux des réunions du Conseil (3 mois) | <ul style="list-style-type: none">• Organigramme• Liste des membres et de la direction du district• Calendrier des événements et des réunions |
|--|---|

Modèle de grille de planification de la relève

Poste clé	Compétences, expérience, connaissances et caractéristiques/ valeurs	Personne remplissant actuellement le rôle	Successeurs éventuels (2 noms)	Lacune (oui ou non)	Date de fin du poste/ Requis d'ici le
Recruteur de bénévoles	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement communautaire et expérience de mobilisation - Souci du détail - Passion pour la communauté et les membres de RTOERO 	S.O.	Laura – représentante actuelle de la Bienfaisance	Oui	31 mai

Mise en œuvre du plan



Mise en œuvre

- Créer un comité et décrire les responsabilités de la direction et des comités du district dans le mandat des comités
- Désigner qui est responsable du recrutement pour différents postes et qui relèvera de la direction du district
- En faire un point permanent à l'ordre du jour de vos réunions



Surveillance et évaluation

- Choisissez des indicateurs mesurables pour les priorités de votre plan :
 - Avons-nous désigné des personnes à recruter pour des rôles précis et y a-t-il un suivi à faire lorsque nous faisons un compte rendu aux réunions?
 - Combien de bénévoles existants ont assumé de nouveaux rôles dans le continuum du bénévolat? Leurs compétences, expérience et valeurs correspondent-elles au poste?
 - Y a-t-il un remplaçant prévu pour les postes clés?
 - Les descriptions de postes sont-elles à jour?
 - Combien de temps faut-il pour pourvoir les postes vacants?
 - À quelle fréquence le roulement se produit-il et pourquoi?
 - Quels commentaires avons-nous reçus sur le processus d'orientation et d'intégration?
 - Recueillez des commentaires (p. ex., conversations informelles, sondage sur la satisfaction et, si possible, entretiens de départ)



Adaptation du plan

- Les plans de relève sont des documents évolutifs; apporter des changements au besoin
- Faire le point sur les résultats du recrutement de bénévoles :
 - Quelle méthode de recrutement a bien fonctionné et qu'est-ce qui pourrait être amélioré?
 - Le bénévole éventuel était-il intéressé et capable de pourvoir un poste clé, ou est-il plus apte à occuper un poste ponctuel ou un poste de programme?
- Faire le point sur les indicateurs d'évaluation pour éclairer la façon dont vous apportez des changements à votre plan de relève

