

Les étapes du bénévolat de compétences

Une mission de bénévolat de compétences ne s'improvise pas, au risque de s'essouffler et de démotiver son équipe. C'est pour cela qu'il est essentiel de suivre une démarche précise. Au besoin, les associations tierces comme « Passerelles & compétences » (cf. encadré) peuvent prendre en charge l'ensemble de la démarche.

1. Définition du besoin

Il faut commencer par définir précisément le besoin et les compétences nécessaires. Par exemple, un besoin de recherche de financements peut faire appel à des compétences administratives ou de gestion de projet (si la recherche concerne des financements publics), de communication (dans le cadre d'une opération grand public) ou de marketing/développement de partenariats (dans le cadre d'une recherche d'entreprises mécènes). Il est important de définir précisément la nature et la durée de la mission qui sera confiée au bénévole. Rien n'empêchera ensuite l'association et le bénévole de poursuivre ou d'interrompre la relation en fonction des besoins et de la qualité de la relation établie.

2. Recherche et validation du bénévole

Une fois le besoin défini, l'association doit alors rechercher le bénévole adéquat : compétences, disponibilité, motivations. Souvent les associations disposent d'un vivier de bénévoles. Il faut commencer par chercher dans ce vivier, au risque sinon de démotiver vos « troupes ». Un membre ne comprendra pas toujours qu'on aille demander à quelqu'un d'extérieur ce qu'il aurait pu faire lui-même. Si vos bénévoles n'ont pas les savoir-faire recherchés, ils pourront faire appel à leur réseau « sympathisant ». Ce n'est qu'ensuite qu'il faudra se tourner vers des organismes relais. Dès lors que le candidat est identifié, il est important de valider ses compétences, sa disponibilité et ses motivations afin d'assurer la réussite de la mission. Il n'est pas toujours évident pour une association de s'assurer que tous ces facteurs sont réunis car, s'il ne s'agit pas d'une embauche, les techniques d'appréciation nécessaires demandent un grand professionnalisme.

3. Démarrage de la mission

Lorsque le bénévole a été trouvé, il est essentiel de cadrer la mission. On peut dès ce moment-là rédiger une feuille de route qui permettra de s'entendre sur les modalités et les objectifs à atteindre. Il est essentiel, à ce stade, de ne pas établir de lien de subordination entre le bénévole et l'association, ni de sanctions en cas de non-atteinte des objec-

tifs, qui pourraient être de nature à requalifier la relation en contrat de travail. Pour mémoire, les remboursements de frais « forfaitisés » sont également à proscrire car régulièrement dénoncés par l'administration.

Lorsque le bénévole rejoint l'association, il est essentiel, comme pour tout bénévole, de l'accueillir, notamment en lui accordant le temps nécessaire pour qu'il acquière une connaissance suffisante de l'association et de son environnement. Nommer un « parrain » qui l'accompagnera dans ses premières interventions est souvent très bien perçu par les bénévoles et très valorisant pour les parrains.

4. Suivi de la mission

Il est important que le bénévole puisse avoir tout le soutien nécessaire au cours de sa mission et assurer une continuité du suivi. Des points réguliers (avec son parrain), doivent être prévus pour valider l'état d'avancement du projet. N'hésitez pas à les prévoir dès le départ dans la feuille de route

5. Fin et bilan de la mission

Une fois la mission terminée, il est essentiel de pouvoir consacrer un temps au bilan. C'est l'occasion de donner un retour au bénévole sur le travail qu'il a fourni, de le remercier et parfois d'envisager une poursuite éventuelle de la collaboration sur d'autres sujets pour lesquels l'association a besoin de compétences. N'oubliez jamais qu'un bénévole peut avoir des talents que vous ne connaissez pas, ou des relations qui pourraient vous aider. ■

PASSERELLES & COMPÉTENCES

Il est souvent difficile pour une association de définir précisément une mission correspondant à son besoin ou de trouver un professionnel qui souhaite intervenir de manière bénévole. L'association Passerelles & Compétences peut vous aider. Elle met en rapport des compétences dont disposent des professionnels candidats au bénévolat et des associations qui cherchent ces compétences. Elle évalue la compétence et la disponibilité du candidat bénévole et gère l'ensemble de la relation. Elle assure un suivi de la relation instaurée entre l'association bénéficiaire et le bénévole. Passerelles & Compétences a identifié à ce jour plus de 3000 bénévoles potentiels et réalisé 220 missions en 2010. Présente dans 9 villes en France, elle accompagne plus de 500 associations de solidarité.
www.passerellesetcompetences.org