



Perspectives bénévoles :

Officialiser le bénévolat familial

Table des matières

Introduction	3
Les familles bénévoles — une ressource bénévole « à valeur ajoutée » ...	5
Définir la famille	5
Qu'est-ce qui motive les familles bénévoles?	5
Favoriser l'engagement des familles bénévoles	7
Relever les défis de l'organisme	7
Occasions de bénévolat	7
Diversité	9
Enfants bénévoles	9
Évaluation du risque	10
Établissement d'objectifs	10
Ouvrir l'organisme aux familles bénévoles	13
Acceptation à l'interne	13
Supervision	13
Soutien communautaire et partenaires éventuels	13
Comblent les besoins des familles	15
Approche et recrutement	15
Orientation et formation	16
Considérations au sujet de la gestion continue	19
Communication	19
Reconnaissance	19
Évaluation du programme de bénévolat familial	20
Conclusion	21
Outils visant à faciliter la mise en œuvre d'un programme de bénévolat familial	23
Annexe 1 : Évaluer votre degré de préparation à intégrer des familles bénévoles	24
Annexe 2 : Quelques idées d'activités bénévoles pour les familles ...	28
Annexe 3 : Modèle de description de poste	29
Explication du modèle de description de poste	30
Annexe 4 : Modèle d'évaluation du risque	32
Annexe 5 : Autoévaluation d'une famille bénévole	37

Annexe 6 : Ressources et hyperliens	38
Ressources - recruter et gérer des bénévoles de divers horizons ..	38
Ressources - autres	40
Hyperliens - organismes	41
Hyperliens - ressources en gestion des bénévoles	41
Hyperliens - sites Web sur le bénévolat familial	42
Bibliographie	43

Introduction

Le nombre de bénévoles au Canada est en déclin (Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation). Les organismes ayant recours à des bénévoles doivent donc adopter des stratégies de recrutement proactives pour établir des liens avec de nouveaux groupes de bénévoles éventuels. Les groupes familiaux représentent l'une de ces possibilités.

Lorsque des organismes ajoutent des familles à leur bassin de bénévoles, cela peut avoir un effet très positif :

« On s'entend généralement pour dire que le bénévolat familial présente de nombreux avantages et ce, tant pour l'organisme que pour les bénévoles. Les organismes constatent qu'ils peuvent accroître la diversité et le nombre de leurs bénévoles, maximiser leur impact dans la collectivité, élargir la gamme de leurs services et se faire mieux connaître dans leur milieu. Le bénévolat familial est généralement considéré comme une occasion importante d'inculquer aux générations futures de bonnes valeurs et une bonne conscience sociale. Il contribue également à la création de liens familiaux sains en offrant aux familles la possibilité de partager des intérêts communs. »¹

Le bénévolat familial n'est pas un remède miracle au manque de bénévoles, mais il permet aux organismes ouverts sur l'avenir d'accroître considérablement, à court terme, le nombre de leurs bénévoles, et de préparer la relève pour les années à venir.

« Au sens le plus large, le bénévolat familial se définit comme étant des activités auxquelles participent ensemble les membres d'une famille. »

Source : *Le bénévolat familial : Rapport final*

Le bénévolat familial existe d'une façon non officielle tout autour de nous. Ensemble, les familles aident leurs parents ou voisins âgés, participent à des collectes de fonds pour les écoles ou les organismes. Les familles qui font du bénévolat le font habituellement plus d'une fois l'an.² Pourtant, les groupes familiaux avec enfants semblent avoir du mal à trouver des organismes qui les accueillent et leur offrent des possibilités d'épanouissement.

¹ Annette Hegel, *Le bénévolat familial : Rapport final* (Ottawa : Bénévoles Canada, 2003) p. 3.

² Laura Littlepage, Elizabeth Obergefell et Gina Zanin, *Family Volunteering: An Exploratory Study of the Impact on Families* (Indianapolis, Center for Urban Policy and the Environment, School of Public and Environmental Affairs, Indiana University–Purdue University, 2003) p. 10.

Bénévoles Canada, le représentant pancanadien de l'action bénévole, s'intéresse à la promotion du concept du bénévolat familial officiel. L'Initiative sur le bénévolat familial de Bénévoles Canada, qui s'est déroulée au cours des deux dernières années, a permis de rassembler les éléments d'information qui constituent la base de ce manuel. Les activités suivantes ont été menées :

- nouveau débat sur la participation des familles bénévoles;
- examen de la documentation sur le sujet;³
- définition de la famille et du bénévolat familial;
- détermination des avantages et des inconvénients;
- étude approfondie, au moyen d'un questionnaire et de groupes de discussion, auprès d'organismes et de gestionnaires de ressources bénévoles représentant des organismes de toutes tailles et provenant de partout au Canada.⁴

L'étude a conclu, entre autres, que même si 60 % des organismes bénévoles canadiens ont recours à une certaine forme de bénévolat familial, seulement 15 % se sont dotés de programmes conçus spécialement pour ce genre de bénévolat. Par contre, plus de la moitié ont indiqué qu'ils lanceraient probablement une initiative de bénévolat familial au cours des deux prochaines années.

Dans le but de renforcer la capacité des organismes qui ont recours à des bénévoles, et particulièrement pour aider les gestionnaires de ressources bénévoles à recruter des familles bénévoles, Bénévoles Canada a créé le présent manuel intitulé *Officialiser le bénévolat familial*. Le manuel vient s'ajouter à la collection Perspectives bénévoles. Nous examinerons ici la réalité à laquelle font face les groupes familiaux, les motifs qui les incitent à faire du bénévolat, leurs préférences et leurs besoins en matière de bénévolat, ainsi que les avantages et les inconvénients dont il faut tenir compte. Nous abordons également dans ce manuel les éléments uniques dont les organismes doivent prendre en considération au moment de planifier l'intégration des groupes familiaux dans leur programme de bénévolat. Enfin, le manuel propose des outils, des ressources et des hyperliens utiles.

On présume que le lecteur connaît déjà les principes fondamentaux de la gestion des ressources bénévoles; le manuel met l'accent sur les caractéristiques spécifiques du bénévolat familial et son incidence sur les pratiques de gestion des ressources bénévoles.⁵

³ Pour une liste complète de publications sur le bénévolat familial, voir la bibliographie de Paddy Bowen, *Bénévolat familial : Un document de travail* (Ottawa, Bénévoles Canada, 2002).

⁴ Pour de plus amples renseignements, télécharger le document intitulé *Le bénévolat familial : Rapport final*. Voir le lien à la section *Ressources*.

⁵ Pour des renseignements de base sur la gestion des ressources bénévoles, télécharger *Le Code canadien du bénévolat*. Voir le lien à la section *Ressources*.

Les familles bénévoles - une ressource bénévole « à valeur ajoutée »

DÉFINIR LA FAMILLE

Avant de recruter et de susciter l'engagement des familles, il importe de définir clairement ce que signifie le mot « famille » aujourd'hui. Cette définition aidera les gestionnaires de ressources bénévoles à comprendre les besoins des divers groupes familiaux.

Le concept de la « famille » a connu un changement radical en une période relativement courte. Il est passé du modèle uniforme de la famille nucléaire, socialement accepté, avec des paramètres comportementaux et des rôles bien précis, à une structure définie au sens large. La « famille » correspond maintenant à un groupe de personnes qui se définit comme telle.

« La famille est tout groupe de deux personnes ou plus qui se perçoit comme telle : parents, enfants, frères et sœurs, parents nourriciers, grands-parents, tantes, oncles, cousins, amis et toute autre personne qui estime faire partie d'une famille. »

Source : *Le bénévolat en famille : des liens qui unissent*

La structure familiale est également beaucoup moins hiérarchique. La relation entre conjoints est plus égalitaire et, puisque souvent les deux parents travaillent, les enfants participent plus activement aux travaux ménagers et au processus décisionnel. Les familles vivent maintenant leur quotidien comme une équipe.

QU'EST-CE QUI MOTIVE LES FAMILLES BÉNÉVOLES?

Les familles énoncent plusieurs motifs. Même si l'aspect social joue un certain rôle (par exemple, des amis ou voisins sont déjà bénévoles), ce sont surtout les valeurs qui incitent une famille à faire du bénévolat. Entre autres, les parents souhaitent donner l'exemple à leurs enfants et leur transmettre de bonnes valeurs, et les familles veulent passer du bon temps ensemble.

Le bénévolat familial...

... permet à ceux qui ont des obligations familiales (par exemple, envers des enfants ou des personnes âgées) de s'engager. Le bénévolat familial accroît considérablement la possibilité de participation des familles occupées.

... est un moyen naturel d'accroître le nombre de bénévoles. Le recrutement d'un membre d'une famille facilite le recrutement des autres membres.

... est attrayant pour les collectivités où le taux de participation des bénévoles est relativement faible. Les centres d'action bénévole peuvent cibler les minorités ethniques, les immigrants et les familles à faible revenu, qui ont habituellement des valeurs familiales très solides.

... améliore les relations interpersonnelles.

... offre aux bénévoles la chance de cerner et de combler les besoins de leur collectivité. Les familles bénévoles ainsi habilitées peuvent directement confronter, identifier et combler leurs propres besoins et ceux des gens qui les entourent.

... procure les mêmes avantages que le bénévolat à titre individuel, c'est-à-dire la transmission des valeurs sociales, le renforcement de l'estime de soi et la possibilité de rendre service à la collectivité. Cette forme de bénévolat consolide également les liens familiaux et favorise la communication. Les parents deviennent en quelque sorte des modèles de comportement social à suivre.

Source : Points of Light Foundation. Pour de plus amples renseignements, consulter le site : www.pointsoflight.org/organizations/engage_family_virtues.cfm.

Favoriser l'engagement des familles bénévoles

Pour offrir des occasions de bénévolat formelles aux familles bénévoles, il n'est pas nécessaire de réinventer les principes de gestion d'un programme de bénévolat. C'est plutôt l'occasion d'évaluer les pratiques déjà en vigueur et leur application à un groupe de personnes diversifié. Il est utile d'examiner toutes les pratiques et politiques en place et de déterminer si elles conviennent aux bénévoles de toutes les catégories d'âge. Souvent, les ajustements à apporter sont subtiles et exigent un changement d'attitude plutôt que de politique. Cela ne veut pas dire que l'organisme ne devra pas modifier ses politiques au besoin.

Les pratiques et politiques qui exigent une attention particulière au moment d'élaborer un programme de bénévolat familial relèvent des domaines suivants : planification, recrutement, évaluation du risque et filtrage, orientation et formation, supervision, évaluation et reconnaissance.

Une liste d'évaluation préliminaire se trouve à la section *Outils*, située à la fin du document. Pour obtenir un outil d'évaluation complète du programme, il suffit de se rendre au site Web de Bénévoles Canada et de télécharger le document *Audit de gestion des bénévoles : Code canadien du bénévolat* (l'adresse du site Web est précisée à la section Ressources).

RELEVER LES DÉFIS DE L'ORGANISME

Occasions de bénévolat

La première étape consiste à évaluer les occasions de bénévolat que vous avez à offrir. Conviennent-elles aux familles? Serait-il possible de créer de nouveaux postes qui conviendraient aux familles?

Quelques questions à poser avant de commencer :

Notre horaire de formation actuel convient-il aux groupes familiaux?

Devons-nous ajouter des programmes de formation?

Nos locaux peuvent-ils accueillir des groupes familiaux?

Proposons-nous des occasions de bénévolat que les familles peuvent mener à bien à la maison?

Sommes-nous en mesure d'accueillir des familles avec de très jeunes enfants?

Existe-t-il des tâches qui ne conviendraient pas aux groupes familiaux?

Sommes-nous en mesure de tenir les événements le soir et le week-end, afin de mieux répondre aux besoins des familles dont certains membres travaillent?

Sommes-nous prêts à faire face à l'absence d'une famille entière de temps en temps?

La famille peut-elle participer à l'établissement de son propre horaire de travail?

Il existe peu de limites quant à la participation des groupes familiaux. La plupart du temps, les familles font du bénévolat dans le cadre d'un événement unique (collecte de fonds, nettoyage écologique) ou de services directs à court terme (servir des repas à l'occasion des Fêtes pour une soupe populaire). Cependant, rien n'empêche un organisme de susciter l'engagement de familles à long terme, à condition que la durée de l'engagement soit bien définie.

Dans *Le bénévolat en famille : des liens qui unissent*, Kristen Porritt présente une longue liste d'occasions de bénévolat familial, y compris dans le cadre d'événements uniques et d'engagements à moyen et long terme. Vous trouverez la liste de ses idées à la section *Outils* de ce manuel.

Il importe également d'offrir un vaste éventail d'occasions de bénévolat, allant de tâches simples à des postes de direction, afin d'assurer aux familles un certain degré d'autonomie. Un groupe familial peut être parfaitement en mesure de s'autodiriger (les membres du groupe décident comment travailler ensemble pour accomplir le travail demandé). Par exemple, le programme Yellow Fish Road de Trout Unlimited Canada invite les familles à assumer toute la coordination d'un programme de sensibilisation. Le travail consiste à peindre au stencil des poissons sur les collecteurs d'eaux pluviales et à distribuer, dans tous les quartiers de Calgary, de l'information sur les moyens de garder l'eau propre.

Après avoir identifié les occasions de bénévolat, suivez la procédure habituelle de rédaction d'une description de poste à l'intention des bénévoles. Un modèle est fourni à la section *Outils* (si vous désirez consulter un guide détaillé sur la conception de postes bénévoles, veuillez télécharger le document *Une question de conception : Théorie de la conception de poste appliquée au secteur bénévole* – l'adresse du site Web est précisée à la section *Ressources*). Le processus de conception de postes vous aidera à identifier les tâches que les familles bénévoles peuvent accomplir pour votre organisme, et à clairement déterminer comment ces tâches cadrent avec le mandat de votre organisme (un facteur important pour les bénévoles).

Les descriptions de poste correspondant aux occasions de bénévolat permettent aux groupes familiaux de savoir exactement ce que vous attendez d'eux. Elles précisent les exigences du poste, identifient la structure hiérarchique, établissent des directives et des limites, énoncent les paramètres des activités et présentent clairement la durée de l'engagement ainsi que les avantages offerts aux bénévoles.

Dans de telles conditions, les groupes familiaux pourront apporter leur contribution en sachant que leurs propres besoins seront comblés. Aussi, ils poursuivront leur engagement, car celui-ci leur procure satisfaction et reconnaissance.

Par ailleurs, le processus de conception de postes aide à identifier avec précision les problèmes organisationnels qu'il faut solutionner avant de recruter et de favoriser l'engagement des familles bénévoles.

Diversité

Les familles bénévoles peuvent refléter la diversité de la collectivité à plusieurs égards : sexe, ethnicité, culture, situation socio-économique, âge, capacité, etc. En comparant le bassin de bénévoles existants aux données démographiques de votre collectivité, vous serez en mesure d'identifier des groupes qui ne sont pas représentés au sein de votre organisme. Les lacunes peuvent être dues à des facteurs externes (par exemple, programme d'approche limité) ou internes (par exemple, manque de sensibilité au moment de travailler avec divers groupes de personnes). Lorsqu'ils travaillent avec des familles, les organismes doivent être sensibles aux différentes définitions du terme « famille » et à la situation de chacune d'elles (par exemple, monoparentale, homosexuelle, sans enfants). Lorsqu'ils s'adaptent pour inclure les familles bénévoles, les organismes se font plus accueillants et mieux préparés à desservir la collectivité. La section *Ressources* présente une liste de manuels sur la façon d'approcher, de recruter et de gérer des collectivités diversifiées.

Enfants bénévoles

Le manque d'expérience auprès des enfants bénévoles constitue un obstacle qu'il importe de surmonter. Donc, même si un organisme ne souhaite pas perpétuer les problèmes liés aux enfants bénévoles, sa forte résistance à leur participation aux programmes de bénévolat mérite une certaine attention.

Les organismes se sentent particulièrement mal à l'aise dans les domaines de la supervision, la formation et l'évaluation des enfants, et en ce qui concerne la confidentialité et la responsabilité. Ces préoccupations sont tout à fait naturelles, mais les problèmes peuvent être résolus, notamment grâce à une approche coopérative au bénévolat familial. En ce qui concerne la gestion des bénévoles, il peut se révéler plus facile de travailler avec des bénévoles plus jeunes car ils sont plus énergiques et n'ont pas de parti pris. Lorsque vient le moment de concevoir des postes pour les familles avec enfants, il faut se rappeler que les enfants eux aussi souhaitent accomplir des tâches significatives. Quel que soit leur âge, les bénévoles restent en poste lorsqu'ils ont l'impression d'accomplir une tâche importante.

Dans un monde où des enfants de moins de 14 ans fondent leur propre organisme, il serait dommage de se priver de leur idéalisme et de leur enthousiasme.

Évaluation du risque

La gestion des risques est un sujet qui préoccupe fréquemment les organismes au moment de mettre en œuvre un programme de bénévolat familial. ⁶ Il peut paraître plus compliqué de filtrer un groupe familial entier qu'une seule personne. En tenant compte des deux facteurs de l'évaluation du risque (activité et personne), il est tout de même relativement facile d'examiner les risques liés à l'activité. Un élément s'ajoute cependant : l'observation de la dynamique du groupe et des effets de cette dynamique sur le rendement du groupe. L'un des rôles du superviseur consiste à observer la famille au cours des phases d'orientation et de formation, à réaliser des vérifications ponctuelles et à recueillir les commentaires de la famille.

Principes fondamentaux de la gestion des risques

Établissez et suivez des procédures de filtrage pour tous les membres de la famille.

Demandez aux bénévoles de signer une décharge de responsabilité et un formulaire de consentement.

Établissez des procédures de supervision efficaces pour tous les membres de la famille.

Orientez et formez tous les membres de la famille avant chaque activité.

Examinez et actualisez la couverture d'assurance de l'organisme.

Le filtrage est véritablement une bonne pratique de gestion des bénévoles. Comme c'est le cas de tous les postes bénévoles, la communication continue, la formation appropriée, l'évaluation du rendement et les commentaires des bénévoles sont autant d'éléments qui minimisent le risque.

Votre avocat et votre assureur sont en mesure de vous renseigner sur ce qu'il faut pour protéger le groupe familial et l'organisme contre les préjudices et la responsabilité.

(La section *Outils* propose un modèle d'évaluation du risque.)

Établissement d'objectifs

Une part importante du processus de planification consiste à établir des objectifs réalisables. Comme dans tout exercice d'établissement d'objectifs, il faut s'assurer que les objectifs sont précis, réalistes et facilement mesurables, et que l'échéancier est bien défini. Lorsque le programme est tout nouveau, l'établissement d'objectifs exige une

⁶ Pour de plus amples renseignements sur le programme de filtrage Étapes sûres de Bénévoles Canada et pour d'autres ressources utiles sur le filtrage, consulter le site www.benevoles.ca/filtrage.

recherche approfondie. Votre centre d'action bénévole et les organismes dotés d'un programme de bénévolat familial peuvent vous fournir des renseignements très précieux.

Déterminez ce que votre organisme a besoin d'accomplir et définissez clairement quelques indicateurs qui vous permettront de mesurer votre réussite. Par exemple, sur combien de familles prévoyez-vous compter pendant une certaine période ou dans le cadre d'une activité ou d'un programme particulier? Un autre objectif peut être d'intégrer des familles à plusieurs échelons de l'organisme (par exemple, services directs, activités de collecte de fonds, conseil d'administration ou comités). En tirant parti de l'expérience de tous les intervenants (familles, personnes desservies, employés), vous serez en mesure d'identifier ce que vous pouvez accomplir. Rappelez-vous que les objectifs spécifiques du programme de bénévolat familial doivent être liés à la mission et aux objectifs de votre organisme.

Lorsque vos objectifs seront fixés, vous aurez besoin d'un système de tenue de dossiers qui vous permettra de réaliser une analyse appropriée dans le cadre du processus d'évaluation. Il est relativement simple de prendre note des chiffres (par exemple, nombre de familles participantes, nombre d'heures). Par contre, la mesure des résultats par rapport aux objectifs plus qualitatifs peut exiger l'utilisation de sondages ou de questions d'entrevue pour recueillir les commentaires des familles et des autres intervenants.

Politiques et procédures de gestion des bénévoles à examiner :

Âge

Risque et responsabilité

Filtrage

Formation

Supervision

Discipline

Sécurité et règlements

Formulaires de consentement et décharges de responsabilité



Ouvrir l'organisme aux familles bénévoles

ACCEPTATION À L'INTERNE

Une bonne communication est essentielle à la création d'un environnement accueillant pour les familles bénévoles. Si vous voulez gagner la reconnaissance des familles bénévoles, il vous faut consulter toutes les personnes en cause (conseil d'administration, employés, autres bénévoles, personnes desservies) au cours de la phase d'élaboration du programme et lorsque vous créez les descriptions de poste. Vous pourrez ainsi gérer dès le début les besoins et les craintes. Cependant, préparez-vous à toute éventualité. Prévoyez, par exemple, une formation supplémentaire pour sensibiliser les participants aux divers enjeux.

SUPERVISION

La supervision d'une famille n'exige pas plus de temps que la supervision d'un autre type de bénévoles. Les mêmes principes de base relatifs à la gestion des bénévoles s'appliquent. Parfois, le rôle de supervision peut, jusqu'à un certain point, être attribué à un ou des membres de la famille. Le gestionnaire des ressources bénévoles peut donc assurer une supervision moins directe. La planification des horaires peut se révéler problématique s'il faut superviser la famille après les heures normales de travail.

SOUTIEN COMMUNAUTAIRE ET PARTENAIRES ÉVENTUELS

Les centres d'action bénévole sont tout indiqués pour jumeler des personnes à des occasions de bénévolat. Leur appui peut être fort utile au moment de la mise en œuvre d'un programme de bénévolat familial. En plus d'aider au recrutement, les centres d'action bénévole conseillent et soutiennent les organismes en matière de planification et de gestion continue. Les centres d'action bénévole ont plus de facilité à coordonner les activités de reconnaissance (par exemple, la « Journée des familles bénévoles »), car ils sont en contact avec d'autres organismes qui offrent des occasions de bénévolat familial. À de nombreux égards, vous gagnez à tisser des liens avec d'autres organismes qui ont recours aux services de familles bénévoles. Ces échanges vous permettent entre autres de mettre en commun votre expérience. Un partenariat avec des entreprises dotées d'un programme de bénévolat appuyé par l'employeur constitue aussi un excellent moyen d'approcher les familles, car la plupart de ces initiatives encouragent les employés à inclure les membres de leur famille et leurs amis.



Comblent les besoins des familles

APPROCHE ET RECRUTEMENT

Une partie du travail d'officialisation du bénévolat familial consiste à trouver des moyens d'éviter de recruter des familles de façon ponctuelle, ce qui se produit très fréquemment. Souvent, un événement arrive à grands pas et on se rend compte qu'il n'y a pas assez de bénévoles. On demande alors à la famille des bénévoles de venir prêter main-forte. Même si l'expérience peut se révéler enrichissante et exposer les gens au bénévolat familial ainsi qu'à la mission et à la culture d'un organisme, ce n'est pas une stratégie de recrutement très saine. Cela dit, il est avantageux de connaître la famille des bénévoles qui oeuvrent au sein de votre organisme. Il s'agit là d'un bon point de départ au moment de recruter des gens en vue d'une nouvelle initiative de bénévolat familial.

Pour s'assurer que tous les membres de la famille prennent part aux décisions avant de poursuivre leur engagement, le programme « Families Volunteering Together » de Volunteer Calgary suggère de poser les questions suivantes aux candidats :

Votre famille a-t-elle le temps de faire du bénévolat en ce moment? Y a-t-il un moment de l'année qui serait plus propice?

Si vous avez de jeunes enfants, êtes-vous à l'aise d'exposer vos enfants à l'environnement dans lequel s'effectue le travail bénévole? Cet environnement est-il sûr?

Adhères-vous à la mission de l'organisme pour lequel vous prévoyez faire du bénévolat?

Quelle est la description de poste associée à l'occasion de bénévolat?

Devrez-vous vous engager pendant une période de temps déterminée?

Qui sera la personne-ressource dans l'organisme?

S'il est prévu que vous amassiez des fonds, des vêtements, etc. à partir de la maison pour le compte de l'organisme, comment vous assurerez-vous que ceux-ci iront effectivement aux personnes dans le besoin?

Est-ce que tous les membres de la famille désirent faire du bénévolat?

Source : Programme « Families Volunteering Together » de Volunteer Calgary. Pour de plus amples renseignements, consulter le site www.volunteercalgary.ab.ca/families/index.htm.

La présentation d'un portrait accueillant de l'organisme constitue la première étape lorsqu'on souhaite approcher des collectivités diversifiées. Les images et les mots utilisés dans le matériel d'information et promotionnel (imprimés ou en ligne) doivent être examinés et, au besoin, modifiés pour mieux refléter la collectivité. On doit également tenir compte de l'accessibilité au programme et aux activités et la démontrer.

L'intégration de groupes familiaux au sein de votre organisme peut constituer une approche progressiste. Si la mission de votre organisme suscite l'intérêt d'un groupe familial et si celui-ci a vécu une expérience positive, il est probable qu'il s'inscrive à d'autres activités ou même qu'il s'engage à plus long terme.

Le fait de permettre une certaine souplesse et d'encourager les participants à donner leurs commentaires est aussi un outil de recrutement. Lorsque vous ouvrez l'organisme aux groupes familiaux et les laissez participer de façon significative à la conception de leur poste, vous démontrez que vous comprenez ce que recherchent les familles lorsqu'elles choisissent de faire du bénévolat.

Endroits où recruter des familles bénévoles :

- bassin actuel de bénévoles oeuvrant au sein de votre organisme;
- programmes de bénévolat appuyé par l'employeur;
- événements communautaires;
- sites Web communautaires;
- événements organisés par votre organisme à l'intention des familles (par exemple, marathon de marche).

ORIENTATION ET FORMATION

La façon dont vous organiserez des séances d'orientation et de formation destinées aux nouvelles familles bénévoles dépendra d'un certain nombre de facteurs, notamment la taille du groupe, l'âge de ses membres ainsi que la nature de l'activité bénévole.

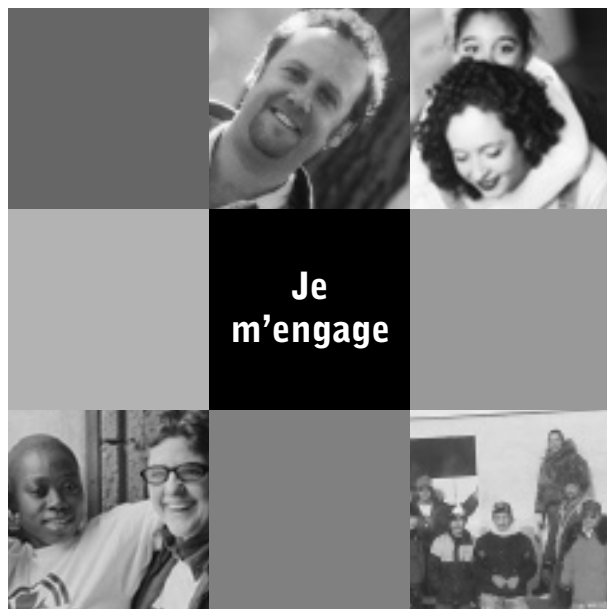
Les séances d'orientation ont lieu au début du processus de filtrage. Elles constituent souvent le volet final de la stratégie de recrutement des bénévoles, car elles présentent un survol de l'organisme et, souvent, font connaître l'éventail d'occasions de bénévolat. Il est donc particulièrement important d'aborder, dans le cadre du survol organisationnel, la place des familles bénévoles au sein de l'organisme et les attentes générales de l'organisme envers les familles bénévoles (par exemple, qui doit s'occuper des membres de la famille ayant des besoins particuliers? qui assure la supervision des enfants?). À cette étape-ci, il est essentiel de discuter avec le groupe de bénévoles afin de maximiser les résultats futurs, autant pour l'organisme que pour la famille.

La formation peut être dispensée selon diverses formules, en supposant que les facteurs mentionnés précédemment seront pris en compte. Par exemple, vous pouvez demander à toute la famille de se présenter à une séance de formation ou demander à un seul membre d'assister à la séance dans le but de former les autres par la suite.

La plupart du temps, lorsqu'il s'agit d'un engagement à court terme, la formation peut être brève. De nombreuses occasions de bénévolat à court terme comportent peu de risques et sont assorties de tâches très précises.

Voici quelques suggestions supplémentaires pour la préparation des séances offertes aux familles bénévoles :

- Soyez concis, et soyez conscient des contraintes de temps avec lesquelles de nombreuses familles doivent composer.
- Envisagez la possibilité que des services de garde soient requis.
- Utilisez autant que possible des activités interactives.
- Demandez à des familles qui ont déjà fait du bénévolat de relater leur expérience.
- Rédigez des documents de formation en termes clairs. Utilisez des aides visuelles.
- Étudiez la possibilité de diviser le groupe en deux : un animateur qui travaille avec les enfants et un autre, avec les adultes.
- Décrivez et expliquez clairement les politiques et procédures de l'organisme.
- Présentez l'information de plusieurs façons, en fonction des divers styles d'apprentissage et groupes d'âge.
- Allouez suffisamment de temps pour les questions.
- Offrez la formation à un endroit qui convient aux familles bénévoles.



Considérations au sujet de la gestion continue

COMMUNICATION

Lorsqu'on travaille avec un groupe diversifié, il est extrêmement important d'établir des voies de communication claires. Le superviseur ou gestionnaire des ressources bénévoles doit adopter un style qui ne laisse planer aucun doute dans l'esprit du groupe sur ce qui est présenté. La famille, en retour, doit apprendre à s'exprimer d'une seule voix, ce qui exige un certain travail de consensus.

Le fait d'offrir régulièrement des conseils et de l'information contribuera à enrichir l'expérience que vit la famille bénévole. Il convient également d'inviter les familles à formuler des commentaires, ce qui créera au sein du groupe un sentiment d'appréciation et vous permettra de mieux comprendre les besoins précis des familles bénévoles. L'organisme sera donc mieux en mesure d'accueillir des familles bénévoles à l'avenir.

RECONNAISSANCE

Les activités de reconnaissance jouent un rôle vital à long terme pour fidéliser les bénévoles et veiller à ce que les jeunes participants au programme vivent une expérience positive. En général, les personnes qui participent toute leur vie à des activités bénévoles sont celles qui font du bénévolat depuis leur jeune âge (Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation), façonnant ainsi la nouvelle génération de bénévoles.

Quelques suggestions d'activités de reconnaissance officielles :

- Organisez une activité spécialement conçue à l'intention des familles bénévoles. Ce genre d'activité permet aux différentes familles de se rencontrer (par exemple, une soirée cinéma ou un événement sportif).
- Donnez aux personnes desservies la chance de remercier les bénévoles.
- Organisez une rencontre plus traditionnelle (par exemple, un repas pizza ou une cérémonie de remise de prix).
- Adaptez les activités de reconnaissance à l'âge et aux intérêts des familles bénévoles.
- Distribuez des certificats et des lettres de remerciements.
- Envoyez une lettre de remerciements à l'organisme qui a coordonné l'activité bénévole (par exemple, l'école ou l'employeur).
- Créez un album de photos du bénévolat familial.
- Les articles habituels, comme les t-shirts et les casquettes, sont toujours appréciés.

- Aménagez un espace sur votre site Web pour souligner le travail des familles bénévoles.
- Soulignez les événements comme les anniversaires, les cérémonies de remise de diplômes, etc.
- Partagez les réalisations des familles bénévoles avec les médias.
- Présentez la candidature d'une famille bénévole en vue d'un prix ou d'une reconnaissance particulière (par exemple, prix communautaires ou reportages de la télévision locale sur le bénévolat ou sur des citoyens remarquables).
- Organisez une « Journée des familles bénévoles » en collaboration avec le centre d'action bénévole de votre localité.
- Célébrez la Semaine nationale de la famille (une semaine avant l'Action de grâce).⁷

ÉVALUATION DU PROGRAMME DE BÉNÉVOLAT FAMILIAL

Aucun programme n'est efficace sans un examen régulier des objectifs et une évaluation, et les programmes de bénévolat familial ne font pas exception. L'évaluation permet à un projet d'évoluer et de fonctionner de façon optimale. Ainsi, toutes les personnes en cause ont un degré de satisfaction élevé, et le bénévolat familial s'enracine dans la culture de l'organisme.

Les outils d'évaluation, outre la tenue de dossiers, peuvent être de courts sondages et des activités d'autoévaluation des groupes bénévoles (la section *Outils* présente un « Modèle d'autoévaluation du bénévole »). Les éléments qui permettent de mesurer la réussite du programme de bénévolat familial en fonction des objectifs fixés sont, notamment :

- le nombre réel de groupes familiaux participants;
- le niveau de sensibilisation de la collectivité au programme de bénévolat familial;
- la capacité de votre organisme à combler, grâce au bénévolat familial, des besoins sociaux importants dans la collectivité;
- le degré d'intégration du bénévolat familial dans toutes les activités de l'organisme.

Grâce à ces renseignements, vous serez en mesure d'analyser les résultats, de réviser et de mettre à jour les objectifs stratégiques, d'identifier les forces et les faiblesses de votre mode de fonctionnement et d'améliorer le programme et ses activités.

⁷ Pour de plus amples renseignements sur la Semaine nationale de la famille, consulter le site www.familyservicecanada.org/home/index_f.html.

Conclusion

Chaque jour, des gestionnaires de ressources bénévoles cherchent à intégrer dans leur programme de bénévolat des gens de tous les horizons. Les familles bénévoles peuvent répondre aux objectifs de votre organisme en matière de diversité et offrir un éventail de compétences qui leur permettent d'accomplir en groupe les tâches visées. À plusieurs égards, le bénévolat familial enrichit la famille et votre organisme. La famille bénéficie d'une communication améliorée et d'un système de valeurs renforcé. Les jeunes bénévoles acquièrent de la confiance et de nouvelles aptitudes. Autant la collectivité que l'organisme renforcent leurs capacités.

Lorsqu'on divise le processus en quatre étapes, la création d'un programme de bénévolat familial n'apparaît plus aussi intimidante (particulièrement lorsqu'on est conscient des avantages phénoménaux que représente le bénévolat familial pour toutes les personnes en cause). Ces quatre étapes sont les suivantes :

1. identifier des occasions visant à favoriser la participation des familles.
2. créer une culture organisationnelle propice au bénévolat familial.
3. concevoir des postes significatifs, autant pour la famille que pour l'organisme.
4. évaluer les bénévoles et solliciter les commentaires de toutes les personnes visées.

Même si l'intégration des familles bénévoles n'est pas le remède miracle à tous vos problèmes de recrutement, elle peut se révéler une solution novatrice pour palier à la tendance actuelle et transformer un défi en une occasion.



Outils visant à faciliter la mise en œuvre d'un programme de bénévolat familial

Annexe 1 : Évaluer votre degré de préparation à intégrer des familles bénévoles

Annexe 2 : Quelques idées d'activités bénévoles pour les familles

Annexe 3 : Modèle de description de poste

Annexe 4 : Modèle d'évaluation du risque

Annexe 5 : Autoévaluation d'une famille bénévole

Annexe 6 : Ressources et hyperliens

ANNEXE 1 : ÉVALUER VOTRE DEGRÉ DE PRÉPARATION À INTÉGRER DES FAMILLES BÉNÉVOLES

(Adapté du document *Le bénévolat en famille : des liens qui unissent*)⁸

ÉLÉMENTS DE PLANIFICATION	Implanté dans une grande mesure	Implanté partiellement	Actuellement non implanté	Suivi nécessaire
événements uniques ou saisonniers				
programmes permanents				
composante familles bénévoles				
adaptation de politiques visant à mettre en place le bénévolat familial				
police d'assurance contre les risques liés au bénévolat				
soutien du conseil d'administration				
programme de formation à l'intention des employés et administrateurs				
séances d'orientation (employés) sur la meilleure façon d'intégrer les bénévoles aux programmes et projets				
supervision des bénévoles et direction adéquates requises pour mener à bien les tâches				
souplesse suffisante quant aux exigences relatives à l'âge, lorsqu'un enfant est accompagné d'un adulte				
entente de confidentialité exigée des bénévoles				

⁸ Kristen Porritt, *Le bénévolat en famille : des liens qui unissent, Comment préparer votre organisme au bénévolat en famille* (Ottawa : Ministère du Patrimoine canadien, 1995) p. 18.

RECRUTEMENT ET PLACEMENT	Implanté dans une grande mesure	Implanté partiellement	Actuellement non implanté	Suivi nécessaire
recruter des familles bénévoles				
recruter activement dans les écoles, centres communautaires, entreprises et organismes religieux				
recruter activement dans des milieux culturels divers				
recruter activement auprès de la population ayant des incapacités				
recruter activement auprès des aînés				
recruter activement auprès des jeunes				
concevoir des postes qui conviennent aux enfants ou aux jeunes				
créer des descriptions de poste à l'intention des familles bénévoles				
combler le besoin de souplesse des bénévoles				
offrir des possibilités intergénérationnelles				
inclure les familles dans les rôles de direction (par exemple, conseil d'administration ou comités consultatifs)				

ORIENTATION ET FORMATION	Implanté dans une grande mesure	Implanté partiellement	Actuellement non implanté	Suivi nécessaire
offrir des séances d'orientation et de formation à tous les bénévoles				
offrir des séances d'orientation conçues spécialement pour les familles bénévoles				
adapter le matériel des séances d'orientation et de formation à la culture et à l'âge des participants				
fournir une trousse d'information à tous les nouveaux bénévoles				
concevoir des trousse d'information à l'intention des familles bénévoles				
s'assurer que la formation en milieu de travail est adéquate et continue				

RECONNAISSANCE ET ÉVALUATION	Implanté dans une grande mesure	Implanté partiellement	Actuellement non implanté	Suivi nécessaire
organiser des activités de reconnaissance des bénévoles				
reconnaître la contribution des groupes familiaux				
donner aux bénévoles l'occasion de transmettre leurs commentaires				
demander l'opinion des bénévoles				
évaluer le rendement des bénévoles				

DOCUMENTATION	Implanté dans une grande mesure	Implanté partiellement	Actuellement non implanté	Suivi nécessaire
prendre note du nombre de bénévoles et du nombre d'heures que chacun consacre au bénévolat				
tenir les descriptions de poste à jour				
tenir des statistiques sur les familles et sur la relation entre les participants familiaux				

ANNEXE 2 : QUELQUES IDÉES D'ACTIVITÉS BÉNÉVOLES POUR LES FAMILLES

(Adapté du document *Le bénévolat en famille : des liens qui unissent*)⁹

L'aide aux personnes âgées, les programmes destinés aux enfants et aux jeunes, les groupes confessionnels, les programmes scolaires et sportifs, les projets liés à l'environnement et l'aide aux sans-abri sont autant d'exemples de bénévolat auxquels peuvent s'adonner les familles. Vous trouverez ci-dessous une liste d'activités qui se prêtent facilement au bénévolat en famille. Nombre d'entre elles peuvent être menées par une seule personne, mais la participation de la famille décuple l'appui et le nombre, plus particulièrement dans des secteurs très émotifs comme la lecture à des malades en phase terminale ou le travail avec des enfants ayant des incapacités.

- Donner un coup de main dans une boutique dans un hôpital.
- Visiter des personnes âgées.
- Organiser une collecte de fonds ou d'aliments.
- Participer à une collecte de fonds.
- Apporter son aide à un camp de jour.
- Être chauffeur pour une équipe.
- Apporter son aide à un zoo ou à un abri pour animaux.
- Accueillir d'autres bénévoles ou familles.
- Servir de famille de substitution à des personnes présentant un retard de développement.
- Inviter une personne âgée confinée à la maison à prendre un repas.
- Faire des courses pour une personne confinée à la maison.
- Amener un animal de compagnie à une maison de santé.
- Entretenir des relations épistolaires.
- Aider au travail d'aménagement paysager.
- Organiser des Jeux olympiques spéciaux.
- Donner des vêtements ou des jouets.
- Mettre sur pied un service de garde parascolaire.
- Nettoyer l'environnement.
- Participer à l'enseignement biblique en vacances.
- Enseigner l'autonomie fonctionnelle.
- Aider un jeune vivant dans la rue.
- Offrir son aide à un refuge ou une soupe populaire.
- Créer un journal de quartier.
- Rédiger des articles pour le journal de quartier.
- Organiser une danse populaire.
- Apporter son aide à un ranch à vocation thérapeutique destiné aux personnes présentant des retards de développement.
- Devenir grande sœur ou grand frère adjoint.
- Lancer un club de déjeuner-débat.
- Peindre ou réparer un centre pour itinérants ou une mission.
- Participer au nettoyage printanier d'un organisme sans but lucratif.
- Organiser une journée « nettoyage des placards » en vue d'une collecte d'articles divers.
- Ensemencer le jardin d'un refuge.
- Organiser un spectacle musical, une pièce de théâtre ou un spectacle de marionnettes.
- Mettre sur pied un regroupement avec d'autres familles pour s'occuper d'un enjeu communautaire important.
- Assurer le tutorat d'une famille.
- Aider une famille de l'extérieur dont un enfant est hospitalisé dans les environs.
- Donner un coup de main dans un musée.
- Faire la lecture à des malades en phase terminale.
- Diriger un groupe scolaire.
- Livrer les repas d'une popote roulante.
- Aider une banque d'alimentation.
- Aider à la préparation de paniers de Noël.
- Faire des sorties en famille avec des gens ayant un handicap mental ou physique.
- Offrir son aide dans une garderie.
- Organiser des fêtes à un refuge.
- Remplir des enveloppes.
- Former un conseil de famille.
- Participer à des activités regroupant plusieurs générations.
- Donner des cours d'artisanat.
- Bâtir un domicile (Habitat for Humanity).
- Enseigner la natation à des enfants.
- Organiser un jardin communautaire ou un terrain de jeu sur un terrain vacant.
- Vendre des boissons rafraîchissantes en compagnie d'adolescents en vue d'amasser des fonds à l'intention d'autres adolescents.
- Construire des structures pour un terrain de jeu.
- Venir en aide à des Néo-Canadiens.
- Planter des arbres.
- Tenir un étalage commercial.
- Vendre des billets de tombola.

⁹ Kristen Porritt, *Le bénévolat en famille : des liens qui unissent, Comment préparer votre organisme au bénévolat en famille* (Ottawa : Ministère du Patrimoine canadien, 1995) p. 11.

ANNEXE 3 : MODÈLE DE DESCRIPTION DE POSTE

(Source : *Une question de conception : Théorie de la conception de poste appliquée au secteur bénévole*)¹⁰

Affectation	
But	
Tâches	
Durée de l'engagement	
Horaire fixe ou flexible	
Aptitudes exigées	
Emploi	
Formation et perfectionnement	
Supervision	
Autorité et prise de décisions	
Politiques de soutien	
Conditions de travail	
Avantages	
Entente et approbation	
Signature du représentant de la famille	Signature du superviseur
Date	Date

¹⁰ Bénévoles Canada, *Une question de conception : Théorie de la conception de poste appliquée au secteur bénévole* (Ottawa : Bénévoles Canada, 2001) p. 43.

Explication du modèle de description de poste ¹¹

Affectation : Que souhaitez-vous accomplir? Trouvez un titre. Vous pourrez toujours revenir et changer le titre pour qu'il reflète mieux les tâches que vous aurez définies. Pour l'instant, choisissez un titre qui favorisera votre réflexion.

But : Que souhaitez-vous accomplir, et pourquoi? Pensez à court terme, et aussi à long terme. La plupart des activités sont récurrentes. D'une certaine façon, elles ont une influence sur votre organisme et peuvent produire un effet à long terme.

Tâches : Les activités individuelles qui, ensemble, forment le poste. Énumérez tout ce qui, à votre avis, est lié au poste (ou à l'affectation).

Durée de l'engagement : Ne sous-estimez pas le temps qu'il faudra. Consultez une personne qui a fait ce travail auparavant. Si votre échéancier est irréaliste, le travail ne sera pas fait et le bénévole se sentira embarrassé ou sentira qu'on profite de lui.

Horaire fixe ou flexible : Le bénévole doit-il travailler selon un horaire précis ou peut-il le faire à son rythme? Pensez à la durée. Cet emploi sera-t-il intense pendant trois mois? Cherchez-vous une personne qui s'engagera pour plus de deux ans?

Aptitudes exigées : Tenez compte des aptitudes générales et spécialisées. Le bénévole doit-il faire fonctionner des appareils ou faire de la conception graphique? Le bénévole travaillera-t-il avec d'autres personnes? Devra-t-il assister à des réunions ou faire des exposés oraux?

Formation et perfectionnement : Qui enseignera au bénévole comment faire son travail? Y a-t-il une personne qui ait déjà fait ce travail? Lui offrirez-vous un cours? Existe-t-il un manuel? Quelles aptitudes le bénévole acquerra-t-il en travaillant au bureau? Y aura-t-il d'autres activités de formation ou de « perfectionnement professionnel »?

Supervision : Un bénévole a le droit de savoir à qui il doit rendre compte de ses activités. Si deux personnes lui donnent des instructions, à qui doit-il accorder la priorité? Le système hiérarchique doit être clair. Le bénévole doit savoir qu'il sera évalué, et en fonction de quels critères. Cet aspect revêt une importance particulière lorsque le poste exige des mesures de filtrage.

Autorité et prise de décisions : Imaginez que vous arrivez dans un nouveau bureau. Savez-vous quoi faire et ne pas faire? Souvent, nous ne donnons pas de directives suffisamment claires aux bénévoles. Déterminez dès maintenant les pouvoirs du bénévole quant à la manipulation de l'argent, l'autorité, les déclarations au nom de l'organisme, etc.

Politiques de soutien : Elles peuvent être internes (règlements, manuel destiné aux bénévoles) ou externes (politiques gouvernementales en matière de tabagisme, normes de santé et sécurité).

¹¹ Ibid., p. 42.

Conditions de travail : Identifiez le lieu de travail du bénévole : à l'intérieur, à l'extérieur, dans un bureau partagé, à l'extérieur sur le terrain, ou de porte à porte dans la localité. Indiquez tout ce qui s'applique. Les conditions d'ordre physique doivent comprendre : port de chaussures particulières, bâtiment accessible aux personnes handicapées, force physique requise, dextérité manuelle ou capacité de travailler dans les hauteurs pour n'en mentionner que quelques-unes. Assurez-vous d'énumérer tout l'équipement fourni.

Avantages : Quels avantages offre-t-on au bénévole? Le bénévole pourra-t-il assister aux concerts de l'orchestre symphonique auprès duquel il oeuvre? Sera-t-il invité à la fête de Noël? Lui fournira-t-on le stationnement ou encore une carte d'autobus?

Entente et approbation : Lorsque vous avez trouvé le bénévole qu'il vous faut (la personne qui possède ou peut acquérir les aptitudes qui lui permettront de remplir toutes ou la plupart de ces conditions), rédigez une entente écrite. Le seul fait de signer une entente peut renforcer l'engagement du bénévole. La signature du superviseur assure en quelque sorte le bénévole que l'organisme remplira lui aussi ses obligations. Nous préférons tous quand c'est noir sur blanc!

ANNEXE 4 : MODÈLE D'ÉVALUATION DU RISQUE

(Source : *Risk Management by Position Design: A guide for community support organizations in Ontario*)¹²

Cote de probabilité	Occurrence
FAIBLE	Survient rarement
MOYENNE	Survient dans certains cas
ÉLEVÉE	Survient dans tous les cas ou presque

Poste : _____

Risque :activité		Probabilité d'occurrence		
Catégorie de risque	Facteurs de risque liés au poste	F	M	É
Accès à la propriété	Accès à la propriété personnelle ou à l'argent des personnes desservies			
	Accès aux renseignements personnels			
	Manipulation des fonds de l'organisme ou des personnes desservies			
	Accès à la propriété de l'organisme			
	Degré d'autorité perçu ou réel (par exemple, signature d'ententes au nom de l'organisme)			
Catégorie de risque (total des colonnes)				

¹² Reva Cooper, *Risk Management by Position Design: A guide for community support organizations in Ontario* (Ottawa : Bénévoles Canada, 2002) p. 35.

Risque :environnement		Probabilité d'occurrence		
Catégorie de risque	Facteurs de risque liés au poste	F	M	É
Degré d'isolement	Le bénévole se trouve seul avec les personnes desservies			
	Activités organisées ailleurs que dans le local habituel (par exemple, excursion en voiture, fêtes)			
	Visites à domicile			
	Activités dans un bureau ou une salle de réunion sans fenêtres			
	Endroit imprévisible ou éloigné			
Catégorie de risque (total des colonnes)				

Risque :activité		Probabilité d'occurrence		
Catégorie de risque	Facteurs de risque liés au poste	F	M	É
Degré de contact physique	Démontrer une compétence aux personnes desservies			
	Toucher les personnes desservies			
	Offrir des services personnels (par exemple, soins personnels, aide au déplacement)			
	Contact possible avec les liquides organiques ou les maladies			
	Limites d'un comportement approprié / code de conduite fourni			
Catégorie de risque (total des colonnes)				

Risque :activité		Probabilité d'occurrence		
Catégorie de risque	Facteurs de risque liés au poste	F	M	É
Degré d'effort physique	Effort physique, force ou endurance extrême			
	Compétences ou aptitudes physiques particulières			
	Exposition à des températures extrêmes ou à un environnement dangereux			
	Possibilité de stress ou d'épuisement			
	Déplacements exigés			
Catégorie de risque (total des colonnes)				

Risque :activité		Probabilité d'occurrence		
Catégorie de risque	Facteurs de risque liés au poste	F	M	É
Degré de risque inhérent	Contact avec des inconnus			
	Opération ou manutention d'équipement pouvant être dangereux (par exemple, véhicule motorisé) ou autres activités dangereuses (par exemple, manipulation de boissons ou d'aliments chauds, exposition à un bruit intense)			
	Probabilité accrue de blessures personnelles, physiques ou psychologiques (par exemple, accident de travail, incident routier, accusations de la part des personnes desservies) ou de dommages à la propriété (par exemple, vol ou dommages à la propriété privée)			
	Aucune couverture d'assurance			
	Absence de politiques, de procédures, de formation ou d'autres types de cours de « recyclage »			
Catégorie de risque (total des colonnes)				

Risque :activité		Probabilité d'occurrence		
Catégorie de risque	Facteurs de risque liés au poste	F	M	É
Aptitudes et connaissances exigées	Exigences en matière de connaissances particulières ou critères d'admissibilité			
	Aptitudes particulières (par exemple, informatique, enseignement, etc.)			
	Formation précise (par exemple, certificat, diplôme, etc.)			
	Discernement pour exécuter la tâche adéquatement			
	Expérience connexe			
Catégorie de risque (total des colonnes)				

Risque :activité		Probabilité d'occurrence		
Catégorie de risque	Facteurs de risque liés au poste	F	M	É
Niveau de supervision	Contact non supervisé avec les personnes desservies			
	Aucun commentaire sur son rendement			
	Activités non observées ou surveillées			
	Aucune documentation ni tenue des dossiers (réunions, activités, incidents, rapports, journaux de bord, dossiers de plaintes)			
	Manque de bénévoles formés ou d'employés pour superviser les activités			
Catégorie de risque (total des colonnes)				

Risque :activité		Probabilité d'occurrence		
Catégorie de risque	Facteurs de risque liés au poste	F	M	É
Niveau de confiance	Développement de relations étroites, personnelles et de longue durée avec les personnes desservies			
	Transport des personnes desservies			
	Prévoit au moins un des éléments suivants : supervision individuelle des personnes desservies, (activités se déroulant la nuit ou à l'extérieur de la localité); liaison d'amitié ou accompagnement de longue durée; counseling, conseils ou orientation			
	Nécessité de prendre des décisions importantes concernant la carrière ou autres touchant l'avenir des personnes desservies			
	Accès à des renseignements confidentiels			
	Catégorie de risque (total des colonnes)			

Déterminez la façon dont vous pouvez gérer les risques (éliminer les risques, modifier l'activité, transférer la responsabilité ou assumer le risque).

Choisissez les étapes du filtrage à utiliser pour chaque poste bénévole en fonction de l'évaluation réalisée. Réévaluez régulièrement les risques associés à chaque poste.

ANNEXE 5 : AUTOÉVALUATION D'UNE FAMILLE BÉNÉVOLE

Nos trois principaux objectifs pour ce poste bénévole sont :

1. _____
2. _____
3. _____

Les forces que nous offrons : _____

Les aptitudes que nous aimerions acquérir / les choses que nous aimerions apprendre :

Qui ou qu'est-ce qui nous a aidés à atteindre nos objectifs? _____

Nouvelles aptitudes acquises : _____

Qui ou qu'est-ce qui nous a aidés à acquérir ces aptitudes? _____

Domaines qui nous ont posé problème : _____

Domaines ou aptitudes qui pourraient être améliorés : _____

Ce que nous avons appris de ce poste bénévole : _____

Nous aimerions continuer de remplir cette fonction _____

Nous aimerions explorer d'autres occasions au sein de l'organisme _____

Date

Signature du représentant de la famille bénévole

ANNEXE 6 : RESSOURCES ET HYPERLIENS

RESSOURCES - RECRUTER ET GÉRER DES BÉNÉVOLES DE DIVERS HORIZONS

Le bénévolat familial : Un document de travail

Ce document de travail examine le bénévolat familial au Canada en abordant les enjeux et les occasions que ce type de bénévolat représente pour le secteur bénévole.

Le bénévolat familial : Rapport final

Ce travail d'exploration du bénévolat familial au Canada permet de mieux comprendre comment certains groupes de personnes, qui autrement n'auraient pas l'occasion d'intégrer le bénévolat dans leur vie, peuvent maintenant faire du bénévolat.

Vous pouvez télécharger ces deux documents à partir des sites :
www.benevoles.ca/volcan/frn/content/vol-management/ressources.php?display=3,0,3#family.

Perspectives bénévoles : Vers un environnement accessible et intégrateur

L'accès peut être créé par l'entremise de l'environnement physique et culturel des organismes bénévoles. Guidez votre organisme dans un examen approfondi des enjeux et des obstacles liés à la participation des bénévoles handicapés. Grâce à des renseignements utiles et des conseils pratiques, ce manuel procure un cadre pour aider les organismes à créer un milieu de travail accessible et accueillant. Il aide également les organismes à travailler en partenariat avec les organismes qui œuvrent auprès des personnes handicapées.

Téléchargez cette ressource à partir du site www.benevoles.ca/volcan/frn/content/vol-management/ressources.php?display=3,0,3#accessible.

Perspectives bénévoles : Nouvelles stratégies pour la participation des adultes plus âgés

Une fois de plus, les baby-boomers sont prêts à changer le monde. D'ici les cinq prochaines années, le nombre de personnes âgées triplera au Canada. En 2006, on comptera près de 15 millions de Canadiens de plus de 50 ans. Pour les gestionnaires de ressources bénévoles, cette évolution démographique est porteuse de possibilités et de défis sans précédent. Traçant un portrait des expériences et des attentes des baby-boomers, ce guide met en relief des stratégies nouvelles et dynamiques qui faciliteront le recrutement et la rétention des bénévoles plus âgés.

Téléchargez cette ressource à partir du site www.benevoles.ca/volcan/frn/content/vol-management/ressources.php?display=3,0,3#older.

Perspectives bénévoles : Nouvelles stratégies pour la participation des jeunes

Les jeunes apportent de l'enthousiasme, de l'énergie et de la fraîcheur lorsqu'ils s'engagent bénévolement. Ce qu'ils recherchent avant tout, c'est une occasion de vivre de nouvelles expériences et d'acquérir des compétences. Parvenir à aménager des postes stimulants et conçus pour les jeunes tout en assurant un niveau d'encadrement et de participation approprié peut parfois représenter un casse-tête pour les gestionnaires de programmes bénévoles. Ce guide offre des suggestions pratiques pour faire de la participation des jeunes au sein de votre organisme une expérience enrichissante et fructueuse pour le bénévole, l'organisme et la collectivité.

Téléchargez cette ressource à partir du site www.benevoles.ca/volcan/frn/content/vol-management/resources.php?display=3,0,3#youth.

Children as Volunteers (en anglais seulement)

Explorez les façons d'intégrer les bénévoles âgés de moins de 14 ans aux programmes de bénévolat existants : équipes regroupant divers groupes d'âge, conception du travail, préparation de l'organisme, liens avec les écoles, aspects juridiques.

Téléchargez cette ressource à partir du site www.energizeinc.com/xml/Ei/top.php.

Une force vive à développer dans le réseau d'action bénévole : le partenariat ethnoculturel

Ce manuel examine des moyens d'aider votre organisme, le personnel et les bénévoles à devenir plus attentifs et à mieux répondre aux besoins des collaborateurs issus de minorités ethniques. Il ne vous indiquera pas comment vous y prendre pour amener ces nouveaux bénévoles à agir davantage comme vos partenaires de longue date. Il suggère toutefois à votre organisme des façons de s'adapter à la diversité culturelle, linguistique et religieuse de la collectivité que vous servez pour agir en harmonie avec la réalité multiculturelle du Canada d'aujourd'hui.

Téléchargez cette ressource à partir du site : www.nald.ca/FTEXT/heritage/PartnComF/Unforce1.htm.

Le bénévolat en famille : des liens qui unissent, Comment préparer votre organisme au bénévolat en famille

Ce rapport vise à guider les organismes dans le processus menant à la participation des familles aux programmes et aux projets. Nous espérons que les organismes qui recourent déjà à cette source de bénévolat par excellence y trouveront également des suggestions utiles qui appuieront leurs programmes et nous les encourageons à promouvoir le bénévolat en famille.

Téléchargez cette ressource à partir du site : www.nald.ca/FTEXT/heritage/PartnComF/Famille.htm#Preface.

RESSOURCES - AUTRES

Le Code canadien du bénévolat

Les bénévoles et le secteur bénévole jouent un rôle de premier plan dans la société canadienne. Partout au pays, une foule de bénévoles assurent l'exécution de programmes et la prestation de services qui rehaussent la qualité de vie de leur collectivité. Bien que les Canadiennes et Canadiens soient très fiers de cette contribution, nous n'avons jamais, en tant que société, établi clairement la valeur et les avantages du bénévolat. Le présent document vise à établir un cadre pour le processus décisionnel au sein des organisations bénévoles. Il peut servir à préciser les valeurs de l'organisation, ses principes directeurs ainsi que les règles et normes particulières issues de ces principes. Le Code peut aider les organisations à prendre des décisions qui sont conformes à leurs valeurs et principes. Le Code canadien du bénévolat vise à soutenir les discussions des organisations sur la participation de leurs bénévoles et leur encadrement.

Téléchargez cette ressource à partir du site :
www.volunteer.ca/volunteer/francais/pdf/CodeFre.pdf.

Audit de gestion des bénévoles :Code canadien du bénévolat

Cette ressource est offerte aux organismes sans but lucratif et caritatifs désireux d'évaluer leur programme de bénévolat. Cet outil de vérification se divise en sept parties renfermant chacune des renseignements importants sur le bénévolat et les pratiques de gestion des bénévoles.

Téléchargez cette ressource à partir du site www.benevoles.ca/volcan/frn/content/vol-management/resources.php?display=3,0,3#audit.

Filtrage :Programme de filtrage Dix étapes sûres de Bénévoles Canada

Une fois le contenu du manuel assimilé, vous aurez une connaissance approfondie du processus de filtrage et de la manière dont il s'applique dans le contexte particulier de votre organisme. Le fait de compléter les exercices et de réfléchir aux pratiques en cours au sein de leurs organismes en tenant compte des renseignements fournis dans le manuel vous permettra d'analyser les risques présents et de suivre les étapes visant à éliminer ces risques. Vous vous familiariserez avec les dix étapes du processus de filtrage et apprendrez à combiner ces techniques dans différentes situations pour assurer, au meilleur de leurs capacités, la sécurité des participants et la protection de l'organisme et des bénévoles.

Téléchargez cette ressource à partir du site www.benevoles.ca/filtrage.

Une question de conception : Théorie de la conception de poste appliquée au secteur bénévole

Le rôle du bénévolat a changé, et le secteur bénévole se voit confronté à de nombreux défis : une démographie changeante, l'évolution constante des attentes des bénévoles, des préoccupations quant à la gestion des risques et un nouveau regard sur la théorie de la gouvernance. Les bénévoles ont changé : ils ont moins de temps à donner, mais davantage de compétences à offrir. En adaptant des théories d'entreprise et les connaissances d'une multitude de ressources humaines, le document intitulé Une question de conception offre une nouvelle perspective captivante de l'engagement des bénévoles. En encourageant les organismes à repenser fondamentalement la participation des bénévoles, d'abord en effectuant une analyse de leur mandat et en passant en revue les éléments associés à cette participation, ce manuel et document de travail portant à la réflexion examine la création d'occasions de bénévolat qui, en plus d'aider l'organisme à respecter son mandat, s'avèrent satisfaisantes pour les bénévoles. Cette ressource vous fournira les concepts, puis vous guidera tout au long du processus, étape par étape, en utilisant des modèles et des exemples utiles de petits, de moyens et de grands organismes bénévoles.

Téléchargez cette ressource à partir du site :

www.volunteer.ca/volunteer/francais/pdf/MatterofDesignFre.pdf

HYPERLIENS – ORGANISMES

Bénévoles Canada

www.benevoles.ca/benevolescanada

Centres d'action bénévole au Canada

www.volunteer.ca/volcan/frn/content/vol-centres/locations.php?display=2,5,2

HYPERLIENS – RESSOURCES EN GESTION DES BÉNÉVOLES

Le site du Canada pour se renseigner sur le bénévolat et Bénévoles Canada

www.benevoles.ca/volcan/frn/iwork.php?display=3

Association for Volunteer Administration

www.avaintl.org

Serviceleader.org: for volunteer managers

www.serviceleader.org/new/managers/index.php

HYPERLIENS – SITES WEB SUR LE BÉNÉVOLAT FAMILIAL

Families Volunteering Together – Volunteer Calgary
www.volunteercalgary.ab.ca/families/index.htm

Family Volunteers, Volunteer Kingston
www.volunteerkingston.ca/family.htm

Points of Light Foundation, Family Matters Program
www.pointsoflight.org/organizations/engage_families.cfm

Bibliographie

- Bowen, Paddy. *Bénévolat familial : Un document de travail*. Ottawa : Bénévoles Canada, 2002.
- Cooper, Reva. *Risk Management by Position Design: A guide for community support organizations in Ontario*. Ottawa : Bénévoles Canada, 2002.
- Ellis, Susan J. et associés. *Children as Volunteers: Preparing for Community Service*. Nouvelle édition. Philadelphie : Energize Inc., 2003.
- Hegel, Annette. *Le bénévolat familial : Rapport final*. Ottawa : Bénévoles Canada, 2003.
- Littlepage, Laura et associés. *Family Volunteering: An Exploratory Study of the Impact on Families*. Indianapolis : Center for Urban Policy and the Environment, School of Public and Environmental Affairs, Indiana University–Purdue University, 2003.
- Points of Light Foundation. *Recruiting Family Volunteers*. Washington, DC : Points of Light Foundation, 2002.
- Points of Light Foundation. *Virtues of Family Volunteering*. Washington DC : Points of Light Foundation. [www.pointsoflight.org/organizations/engage_family_virtues.cfm]
- Porritt, Kristin. *Le bénévolat en famille : des liens qui unissent, Comment préparer votre organisme au bénévolat en famille*. Ottawa : Ministère du Patrimoine canadien, 1995.
- Ravanera, Zenaida R. Family Transformation and Integration Over the Life Course. The 3rd Family Transformation and Social Cohesion Workshop, Ottawa, 20-21 juin 2002.
- Statistique Canada. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : Faits saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*. Ottawa : Ministère de l'Industrie, 2001.

Volunteer Calgary, *Families Volunteering Together*. Calgary : Volunteer Calgary
[www.volunteercalgary.ab.ca/families/index.htm].

Bénévoles Canada. *Une question de conception : Théorie de la conception de poste appliquée au secteur bénévole*. Ottawa : Bénévoles Canada, 2001.