

Les bénévoles dans le Scoutisme



SCOUTS

Créer un Monde Meilleur



Priorité Stratégique

Bénévoles
dans le Scoutisme
Boîte à Outils



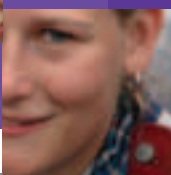
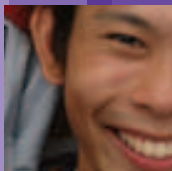
Les Bénévoles dans le Scoutisme **Boîte à Outils**



STRATEGIE
REALISER
NOTRE MISSION

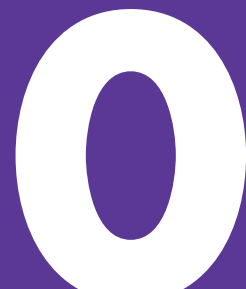
Afin que le Scoutisme améliore son impact dans le monde aujourd'hui, toutes ses parties constituantes, les Organisations Scoutes Nationales (OSN), devront croître et se développer. Cette Boîte à Outils soutient la Priorité Stratégique N° 5.

Le but de cette priorité stratégique vise à redéfinir le concept du bénévolat tel qu'il est mis en pratique dans le Scoutisme, réexaminer les politiques et pratiques, afin d'aider les Organisations Scoutes Nationales (OSN) à recruter et à fidéliser un nouveau groupe d'adultes dans le Scoutisme.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils



Contenu

Introduction et utilisation de cette ressource

1. Introduction au bénévolat

- Le concept du bénévolat
- Aspects spécifiques par pays
- Facteurs influençant le bénévolat
- Trouver des informations sur le bénévolat

2. Les bénévoles dans le Scoutisme

- Aperçu
- La Politique Mondiale de Ressources Adultes
- Sélection et recrutement, y compris la protection des mineurs
- Formation et soutien
- Evaluation, renouvellement, départ
- Soutien de l'OMMS

3. Les bénévoles dans votre organisation

- Votre situation
- De combien de bénévoles disposez-vous ?
- Quels rôles occupent-ils ?
- Combien de temps restent-ils ?
- Par quoi sont-ils motivés ?
- Quelle est leur impression de leur temps dans le Scoutisme ?
- Comment pouvez-vous les aider à bénéficier encore davantage du Scoutisme ?
- Analyse SWOT

4. La vision du futur

- Que voulez-vous ? - Quelle est la vision du futur pour votre OSN/association ?
- De quoi avez-vous besoin ? - Quelle est votre situation actuelle et comment allez-vous travailler avec des bénévoles pour atteindre la vision future ?
- Que devez-vous faire pour l'atteindre ?

5. La concrétiser

- Votre plan d'action
- Mettre votre plan en oeuvre
- Définir un délai et une méthode d'évaluation
- Partager votre succès

6. Fiches d'information

7. Fiches de travail



Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

O

Introduction : Un nouveau concept du bénévolat

La vision traditionnelle du bénévolat implique le concept de “donner” où l’accent est mis sur les bénévoles qui contribuent en termes de temps, d’énergie, d’expérience et même d’argent au profit des autres. Pour que cela se réalise, cela exige un haut niveau d’engagement et de dévouement de la part des bénévoles. Cela implique un échange à sens unique où les bénévoles donnent sans rien attendre en retour.

Il est évident que les gens n’agissent fidèlement que par rapport à un objectif précis et ils continueront dans ce sens tant qu’ils estimeront que leurs croyances et systèmes de valeurs sont en concordance avec les valeurs fondamentales des organisations qu’ils servent. L’opinion générale est que le bénévolat n’a de sens que si les travaux ou les tâches alloués ont effectivement un sens du point de vue de l’évolution personnelle et du développement du bénévole.

Les approches du bénévolat varient selon les différentes cultures. Certaines se concentrent sur les besoins et les aspirations des bénévoles et ensuite, travaillent pour s’assurer qu’elles soient parfaitement en phase avec les organisations. D’autres partent de l’identification des tâches particulières et ensuite trouvent les bénévoles pour les exécuter. Les deux modèles ont leurs avantages et leurs désavantages.

Quel que soit le modèle qui prédomine, il est évident que l’accent doit être mis sur la gestion des attentes. Cela signifie que :

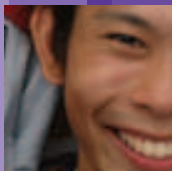
- **L’organisation** a le devoir d’informer les bénévoles en termes clairs et spécifiques de ce que l’on attend d’eux et vice-versa.
- Le **bénévole** doit préciser ce qu’il/elle attend de sa présence au sein de l’organisation.

Avis aux lecteurs

En Français, la notion de volontaire provenant de l’Anglais “volunteer” peu prendre les deux sens suivants :

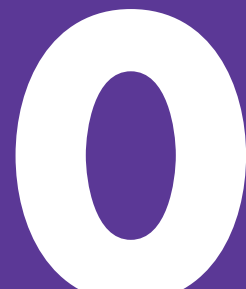
- Volontaire, c’est-à-dire une personne qui agit de son plein gré pour une cause déterminée, mais qui peut recevoir une indemnité en retour
- Bénévole, c’est-à-dire une personne qui agit de son plein gré, avec bonne volonté (sens étymologique) et de façon gratuite.

Nous avons choisi ici la traduction “bénévole” qui a toujours été utilisée ainsi dans la littérature scout francophone



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils



Le fait de ne pas identifier les deux types d'attentes et de les mettre en phase, mène, invariablement, à la frustration et à la déception.

Du fait que des attentes peuvent changer au fil du temps et parce qu'il y a un besoin de partager les points de vue sur la bonne manière de les atteindre, il est de temps en temps nécessaire d'examiner comment elles sont satisfaites et de rétablir un consensus sur les besoins mutuels.

Finalement, ce que nous souhaitons en tant que mouvement c'est de donner l'opportunité à nos bénévoles de devenir des leaders locaux, nationaux et internationaux et de contribuer à la construction d'un monde meilleur. Avec des bénévoles motivés, nous pouvons mieux servir le Scoutisme et remplir notre mission :

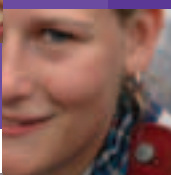
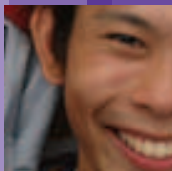
"contribuer à l'éducation de la jeunesse par un système de valeurs basé sur la promesse et la loi scoutes, aider à construire un monde meilleur où les gens sont satisfaits en tant qu'individus et jouer un rôle constructif dans la société".

Utiliser cette ressource

Voici un outil pratique pour aider les Organisations Scoutes Nationales (OSN) / les associations scoutes à explorer le concept du bénévolat. Cette ressource a été rédigée pour aider les adultes travaillant au niveau national et ayant reçu la responsabilité de développer le bénévolat en ligne avec la *Priorité stratégique N° 5 : Les bénévoles au sein du Scoutisme - développe de nouvelles approches pour élargir la base du soutien adulte*. Cette ressource va leur permettre de comprendre le contexte particulier de leur pays et de leur propre OSN/association pour ensuite travailler avec l'équipe nationale et planifier l'avenir.

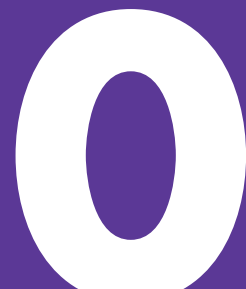
La croissance et le développement du Scoutisme de par le monde dépend de la capacité des OSN/associations à :

- aider les bénévoles actuels à assumer pour un temps déterminé un rôle, puis relever ensuite de nouveaux défis.
- recruter et fidéliser de nouveaux bénévoles à partir de toutes les couches de la société.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils



Cette Boîte à outils fournit un soutien pratique et des directives pour vous aider à adapter le bénévolat à votre contexte particulier. Vous pourrez alors établir des plans pour renforcer le bénévolat afin que le Scoutisme puisse croître et se développer, en offrant un programme de qualité qui attire davantage de jeunes, et qui les invite à rejoindre le Scoutisme.

On estime que le processus d'analyse de la situation concernant les bénévoles dans une OSN ou une association scoute prend quelques mois. Le processus pourrait être comme suit :

Etape 1 - Une décision au niveau du conseil national est prise pour travailler sur "les Bénévoles dans le Scoutisme". Il est important de définir comment le travail sera fait, qui assume les responsabilités et le budget nécessaire pour exécuter le travail.

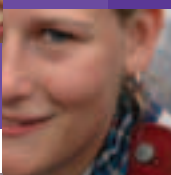
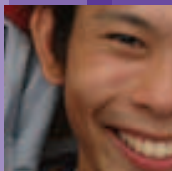
Etape 2 - Des attributions claires sont définies pour le groupe de travail et des descriptions de tâches sont établies pour tous les bénévoles et pour l'équipe professionnelle impliqués dans le projet.

Etape 3 - On recrute les bénévoles et la tâche, ainsi que la durée sont clairement expliquées.

Etape 4 - Le bénévolat est étudié dans votre pays et les conclusions sont rapportées au Scoutisme.

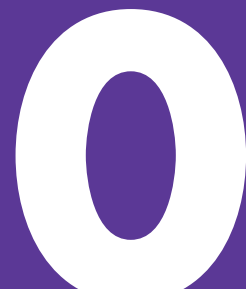
Etape 5 - Une analyse du bénévolat dans votre OSN/association est menée pour identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces.

Etape 6 - Une vision et des priorités sont définies pour l'avenir.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils



Etape 7 - Un plan est développé pour renforcer le bénévolat afin qu'il rencontre les besoins de votre OSN/association. Ce plan contient des critères de succès. Ceci peut s'appliquer à votre groupe de bénévoles actuels ou au recrutement de nouveaux bénévoles pour le Scoutisme.

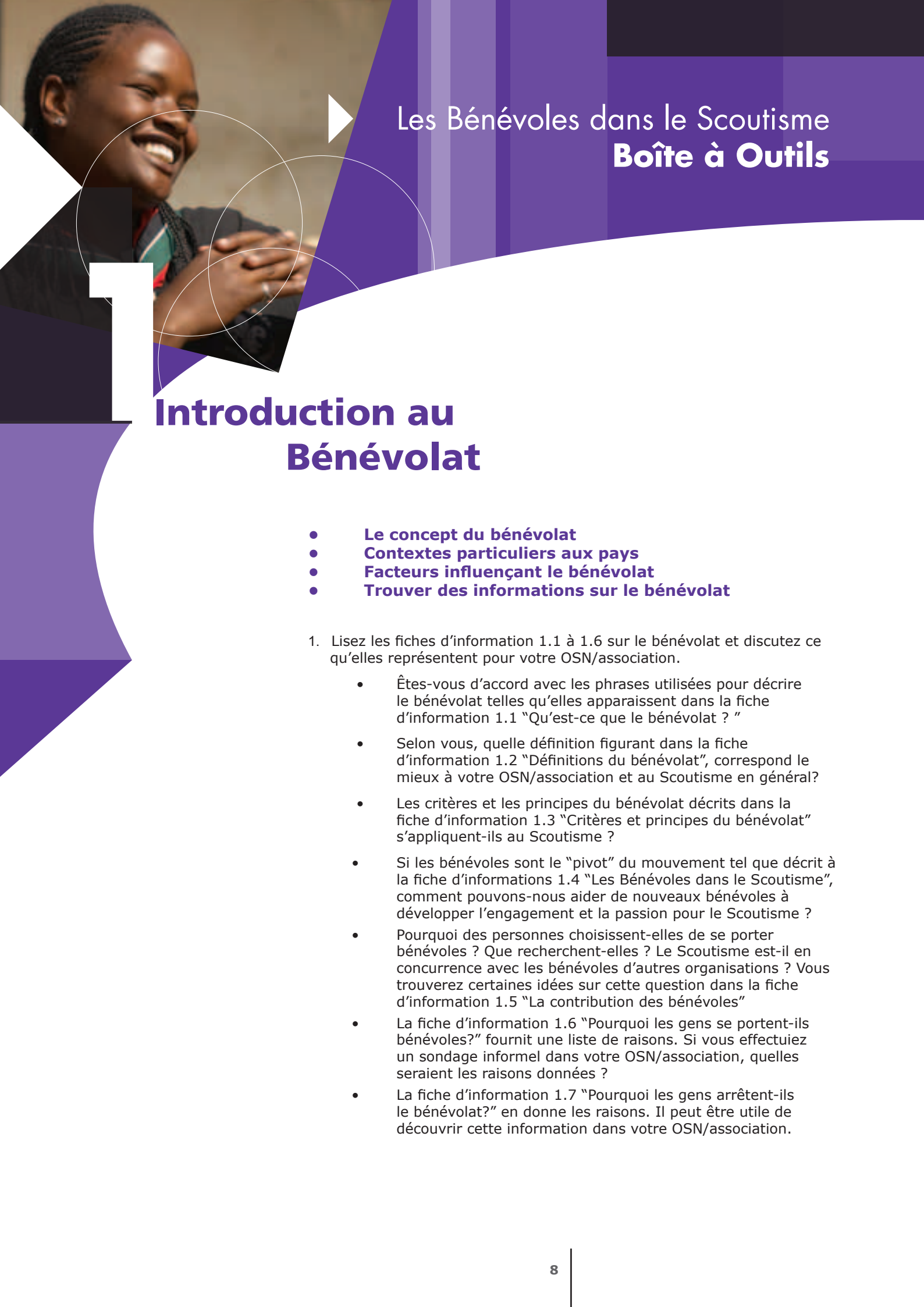
Etape 8 - Entreprendre le travail.

Etape 9 - Evaluer, partager vos résultats et développer des plans afin de s'assurer que l'impact soit durable.

Etape 10 - Définir une méthode et une durée pour évaluer le travail exécuté.

- **La section 1 de cette boîte à outils aidera l'équipe pour l'étape 3.**
- **L'étape 4 est couverte par la section 2 de cette boîte à outils.**
- **L'étape 5 est couverte par la section 3 de cette boîte à outils.**
- **L'étape 6 est couverte par la section 4 de cette boîte à outils.**
- **Les étapes 7, 8, 9 et 10 sont couvertes par la section 5 de cette boîte à outils.**





Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

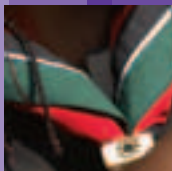
1

Introduction au Bénévolat

- **Le concept du bénévolat**
- **Contextes particuliers aux pays**
- **Facteurs influençant le bénévolat**
- **Trouver des informations sur le bénévolat**

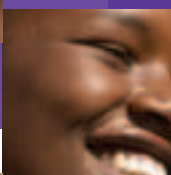
1. Lisez les fiches d'information 1.1 à 1.6 sur le bénévolat et discutez ce qu'elles représentent pour votre OSN/association.

- Êtes-vous d'accord avec les phrases utilisées pour décrire le bénévolat telles qu'elles apparaissent dans la fiche d'information 1.1 "Qu'est-ce que le bénévolat ? "
- Selon vous, quelle définition figurant dans la fiche d'information 1.2 "Définitions du bénévolat", correspond le mieux à votre OSN/association et au Scoutisme en général?
- Les critères et les principes du bénévolat décrits dans la fiche d'information 1.3 "Critères et principes du bénévolat" s'appliquent-ils au Scoutisme ?
- Si les bénévoles sont le "pivot" du mouvement tel que décrit à la fiche d'informations 1.4 "Les Bénévoles dans le Scoutisme", comment pouvons-nous aider de nouveaux bénévoles à développer l'engagement et la passion pour le Scoutisme ?
- Pourquoi des personnes choisissent-elles de se porter bénévoles ? Que recherchent-elles ? Le Scoutisme est-il en concurrence avec les bénévoles d'autres organisations ? Vous trouverez certaines idées sur cette question dans la fiche d'information 1.5 "La contribution des bénévoles"
- La fiche d'information 1.6 "Pourquoi les gens se portent-ils bénévoles?" fournit une liste de raisons. Si vous effectuiez un sondage informel dans votre OSN/association, quelles seraient les raisons données ?
- La fiche d'information 1.7 "Pourquoi les gens arrêtent-ils le bénévolat?" en donne les raisons. Il peut être utile de découvrir cette information dans votre OSN/association.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils



2. Découvrez la situation générale du bénévolat dans votre pays. Des précisions, définies après l'Année internationale des bénévoles, peuvent être trouvées sur le site web mondial du bénévolat (<http://www.worldvolunteerweb.org/>), les départements gouvernementaux établissent des statistiques, ainsi que les agences qui soutiennent le bénévolat dans votre pays.
3. Vérifiez les conclusions dans votre OSN/association. La fiche d'information 1.1 peut vous aider à vérifier les conclusions pour le Scoutisme. Demandez à d'autres bénévoles qui travaillent au niveau national.
4. Entrez une analyse "PESTLE" pour explorer les influences politiques, économiques, sociales, technologiques, légales et environnementales du bénévolat dans votre pays et dans le Scoutisme.
 - Quels sont les éléments clés qui affectent le bénévolat ?
 - Quel impact ont-ils sur le Scoutisme au sein de votre OSN/association ?

Documentation d'accompagnement :

Fiche d'informations 1.1 Qu'est-ce que le bénévolat ?

Fiche d'informations 1.2 Définitions du bénévolat

Fiche d'informations 1.3 Critères et principes du bénévolat

Fiche d'informations 1.4 Les bénévoles dans le Scoutisme

Fiche d'informations 1.5 La contribution des bénévoles

Fiche d'informations 1.6 Pourquoi les gens choisissent-ils d'être bénévoles ?

Fiche d'informations 1.7 Pourquoi les gens arrêtent-ils d'être bénévoles ?

Fiche de travail 1.1 Questionnaire au sujet du bénévolat dans votre OSN/association

Fiche de travail 1.2 L'analyse "PESTLE"



2

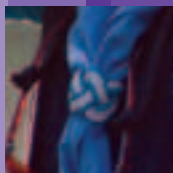
Les Bénévoles dans le Scoutisme

- **Aperçu**
- **La politique mondiale des ressources adultes**
- **Sélection et recrutement, y compris**
- **la protection des mineurs**
- **Formation et soutien**
- **Evaluation, renouvellement, retraite**
- **Soutien de l'OMMS**

Aperçu

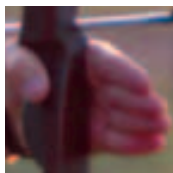
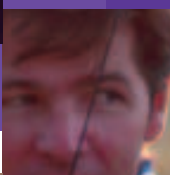
Pour que le Scoutisme réussisse, un large groupe de bénévoles possédant une grande variété de compétences s'avère nécessaire :

- des adultes travaillant en équipe pour animer le programme des jeunes.
- des adultes qui fournissent une expertise particulière pouvant accroître la gamme d'activités du programme des jeunes.
- des adultes qui soutiennent les responsables travaillant avec des jeunes.
- des adultes formant d'autres adultes.
- des adultes qui disposent de compétences d'administration, de direction et de finance soutenant l'administration du Scoutisme.



► Les Bénévoles dans le Scoutisme **Boîte à Outils**

2

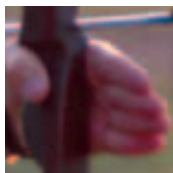
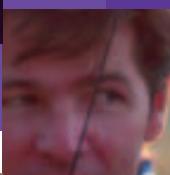
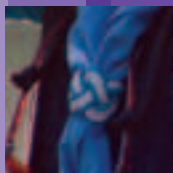


Les bénévoles dans le Scoutisme doivent se sentir valorisés et leur contribution doit être gérée. Les bénévoles doivent être recrutés pour des postes vacants dans la diversité des tâches requises. Les bénévoles doivent être formés et soutenus dans leur tâche. Les bénévoles doivent être aidés pour s'engager dans de nouvelles tâches et quitter le Scoutisme au moment opportun.

Gérer des bénévoles nécessite une approche particulière et un ensemble de compétences spécifiques. Les personnes doivent être valorisées pour donner de leur temps et offrir leur expérience, aidées pour développer leurs compétences et leurs talents et elles doivent croître au fur et à mesure qu'elles acquièrent des connaissances et de l'expérience dans le mouvement.

Nous devons également reconnaître que nos bénévoles ont d'autres engagements dans leurs vies. Dès lors, il se peut qu'ils doivent assurer un rôle moins exigeant dans le Scoutisme ou se retirer de leurs responsabilités pour un certain temps. Cela doit être possible mais cela implique de reconnaître nos bénévoles comme des personnes et de les aider à trouver un rôle dans le Scoutisme qui corresponde à leur mode de vie du moment, en les aidant, eux et le Scoutisme, à bénéficier de leur énergie, de leur engagement et de leur enthousiasme.

La politique mondiale des ressources adultes fournit un cadre au Scoutisme afin de gérer ses bénévoles.



► Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

2

La Politique Mondiale des Ressources Adultes

Etudiez la politique mondiale des ressources adultes et examinez en détails les trois étapes du cycle de vie d'un adulte dans le Scoutisme (AIS).

- Quels sont les éléments déjà en place dans votre OSN/association ?
- Quel en est l'impact ?
- Testez à nouveau vos impressions en demandant leur contribution à d'autres bénévoles.

1. Considérez chacun des trois domaines du cycle de vie.

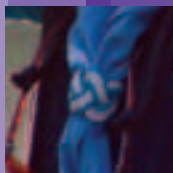
- Comment peuvent-ils être renforcés pour les bénévoles actuellement présents dans votre OSN/association ?
- Si de nouveaux bénévoles doivent être recrutés, comment utiliserez-vous la politique mondiale des ressources adultes afin de les soutenir ?
- Si vous souhaitez étendre l'usage de cette politique, prenez en considération comment cela sera réalisé, qui le fera et comment cela sera soutenu et développé dans le futur.

La fiche de travail 2.1 pourra vous aider pour vos débats.

2. Disposez-vous d'une politique et de pratiques pour la protection des mineurs ? Si non, veuillez lire la politique "Protégeons les Scouts de la Maltraitance" adoptée par la Conférence Mondiale du Scoutisme à Thessalonique (2002). Lors du recrutement de bénévoles, il est extrêmement important de s'assurer qu'ils soient "aptés" à être impliqués dans une organisation de jeunes. De nombreuses OSN/associations disposent de politiques et de pratiques en rapport avec la protection des mineurs. Examinez leur matériel pour développer des plans d'action afin de vous assurer que des politiques, des pratiques, ainsi que la formation, quant à ce sujet existent dans votre OSN/association.

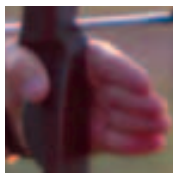
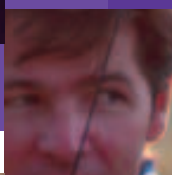
3. Elaborez des plans concrets pour mettre en oeuvre les politiques, procédures et pratiques destinées à introduire le sujet "Protégeons les Scouts de la Maltraitance" au sein de votre OSN/association ou analysez vos politiques et pratiques actuelles afin de vous assurer qu'elles sont pertinentes et d'actualité.

4. Un soutien et une orientation pour développer un plan sont disponibles auprès de votre Bureau Régional Scout ou auprès du Directeur des ressources adultes et développement des bénévoles au Bureau Mondial du Scoutisme.



▶ Les Bénévoles dans le Scoutisme **Boîte à Outils**

2



Documentation d'accompagnement

La Politique Mondiale des Ressources Adultes

www.scout.org -> Bibliothèque scout -> Ressources adultes

Introduction des adultes dans le Scoutisme

www.scout.org -> Bibliothèque scout -> Ressources adultes

Manuel mondial des ressources adultes

www.scout.org -> Bibliothèque scout -> Ressources adultes

Protégeons les enfants de la Maltraitance

Fiche de travail 2.1. Questionnaire sur AIS au sein de votre OSN/
association

Dans cette section, des outils sont disponibles pour vous aider à examiner
la situation dans votre OSN/association.





Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

3

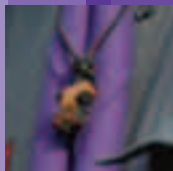
Les Bénévoles dans votre OSN/association

- **De combien de volontaires disposez-vous ?**
- **Quels rôles occupent-ils ?**
- **Combien de temps restent-ils ?**
- **Par quoi sont-ils motivés ?**
- **Quelle est leur impression durant leur engagement dans le Scoutisme ?**
- **Comment pouvez-vous les aider à bénéficier encore davantage du Scoutisme ?**
- **Analysez votre situation.**

1. Obtenez une représentation aussi précise que possible de la situation des adultes au sein de votre OSN/association, tant sur le plan quantitatif que qualitatif.
(Fiche de travail 3.1)

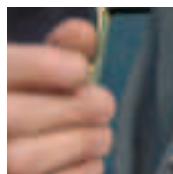
- Quel est le nombre total de bénévoles au sein de votre OSN/association ?
- Quels rôles occupent-ils ?
- Quels sont les profils d'âge et de sexe des adultes occupant différentes fonctions dans votre OSN/association ?
- Explorez les statistiques concernant les adultes engagés dans le Scoutisme urbain, rural et de centre ville (si cette information est disponible).
- Examinez la durée au cours de laquelle des adultes occupent un poste dans votre OSN/association (si cette information est disponible).
- Quel est le pourcentage d'adultes ayant suivi une formation complète dans le Scoutisme ?
- Quel est le pourcentage d'adultes ayant été scouts au cours de leur jeunesse ?

2. Testez les réponses obtenues par une analyse quantitative en procédant à quelques recherches qualitatives. Les membres de votre groupe de travail pourraient procéder à des interviews structurées avec un nombre défini d'adultes occupant différents rôles, afin de compléter l'information reçue par l'analyse quantitative. (Fiche de travail 3.2)



▶ Les Bénévoles dans le Scoutisme **Boîte à Outils**

3



3. Discutez la fiche d'information 3.1 "Par quoi les bénévoles sont-ils motivés ?" Que considérez-vous comme les "facteurs motivants" au sein de votre OSN/association ? Est-ce identique pour tous les responsables ou différent en fonction des groupes d'âge et des différents rôles ? Vos impressions devraient à nouveau être testées par quelques interviews structurées sur ce thème.
4. Lisez et discutez la fiche d'information 3.2 "Les défis au Scoutisme et les tendances du bénévolat". Cela procure une réflexion sur le but du Scoutisme et les principes fondamentaux qui ont attiré les adultes comme bénévoles au cours des ans.
Cela définit également les défis actuels et les tendances futures du bénévolat que les OSN doivent prendre en considération si le Scoutisme est amené à poursuivre la construction de son succès et accroître son panel de bénévoles engagés issus de plus larges segments de la société.
5. Dès que ces informations sont obtenues, considérez ce que le Scoutisme apporte actuellement à votre OSN/association et comment il rencontre les attentes des bénévoles. Si le Scoutisme est en concurrence avec d'autres organisations d'adultes bénévoles, qu'offrez-vous qui les attirera dans votre OSN/association ? Quels sont les changements pouvant être apportés à l'avenir pour renforcer la motivation de vos bénévoles actuels ? La fiche de travail 3.2 peut s'avérer utile à cet égard.
6. Utilisez l'analyse SWOT (Fiche de travail 3.3) pour vous aider à évaluer les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces liées à vos bénévoles actuels et aux nouveaux groupes potentiels de bénévoles.
7. Vérifiez vos réponses en obtenant un retour d'informations sur les raisons pour lesquelles les responsables de votre OSN/association ont rejoint le Scoutisme. La fiche de travail 3.3 peut vous aider dans cette recherche.

Documentation d'accompagnement

Fiche d'informations 3.1 - Par quoi les bénévoles sont-ils motivés ?

Fiche d'informations 3.2 - Les défis du Scoutisme et les tendances du bénévolat

Fiche de travail 3.1 - Recueillir des données démographiques

Fiche de travail 3.2 - Questions pour les bénévoles de votre OSN/association

Fiche de travail 3.3 - Analyse SWOT

Fiche de travail 3.4 - Pourquoi les adultes choisissent-ils de s'engager dans le bénévolat ?

4

Une vision d'avenir

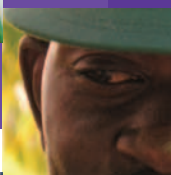
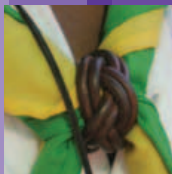
- **Ce que vous voulez atteindre - Quelle est la vision future pour votre OSN/association ?**
- **Ce dont vous avez besoin - Quelle est votre situation actuelle et comment allez-vous travailler avec les bénévoles pour atteindre la vision future ?**
- **Que devez-vous faire pour l'atteindre ?**

1. En adoptant une approche stratégique pour développer le bénévolat dans le Scoutisme, il est important d'avoir une vision pour l'avenir. Votre OSN/association peut déjà disposer d'une affirmation de cette vision. Si tel est le cas, mentionne-t-elle spécifiquement le bénévolat ? La stratégie du Scoutisme contient la déclaration suivante sur le bénévolat :

"Nous voyons le Scoutisme comme étant attractif aux yeux des adultes, des femmes et des hommes issus de toutes les cultures - un mouvement par lequel ils peuvent apporter une contribution significative à la société en travaillant avec des jeunes".

Si vous ne disposez pas encore d'une déclaration de vision, la fiche d'informations 4.1 et les fiches de travail 4.1, 4.2 et 4.3 peuvent vous aider à en préparer une. Le Kit de planification stratégique produit par l'OMMS peut également vous servir de guide utile.

2. Analyser votre vision du bénévolat dans votre OSN/association au sein du petit groupe qui travaille sur le sujet. Si vous avez une déclaration de vision, elle devra, peut-être, être complétée pour inclure le bénévolat ou vous aurez sans doute besoin d'une déclaration spécifique de vision sur le bénévolat. Quelle que soit la situation, la vision du bénévolat devra être complètement en phase avec la vision générale de votre OSN/association et les valeurs du Scoutisme.
3. Une fois votre déclaration définie, elle devra être partagée avec d'autres afin d'être discutée et validée. Cela permet à chacun de partager une vue commune de ce qui doit être atteint au long terme et de comprendre le besoin d'une action à court terme.
4. Dès que vous aurez développé votre vision, définissez le travail à entreprendre pour développer l'engagement de votre groupe actuel de bénévoles. Définissez aussi quel travail est nécessaire pour attirer



Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

4

et retenir un nouveau groupe de bénévoles dans votre association. Discutez-en avec d'autres, demandez-leur leur avis, partagez-les ensuite avec les principaux décideurs et demandez leur accord.

5. Évaluez les résultats du travail mené jusqu'à présent :
 - Qu'entendez-vous par bénévolat ?
 - Quelle est la situation actuelle eu égard au bénévolat au sein de votre pays ?
 - Quels sont les outils et le soutien disponibles auprès de l'OMMS pour aider les OSN/associations scoutistes à gérer les bénévoles ?
 - Quels sont les besoins des OSN/associations eu égard à la gestion des bénévoles ?
 - De quoi les bénévoles ont-ils besoin dans votre OSN/association ?
 - Qu'est-ce qui est susceptible de les attirer vers le Scoutisme ?
 - Qu'est-ce qui les motivera à rester et à offrir leurs services au mouvement pour de nombreuses années ?
6. Identifiez les groupes clés de bénévoles devant être ciblés au cours d'une période de trois à cinq ans pour obtenir des résultats. Définissez clairement ce que vous souhaitez atteindre et les actions à court terme nécessaires pour ce faire.

Documentation d'accompagnement :

Fiche d'informations 4.1 - Préparer une vision pour le futur
Fiche de travail 4.1 - Exercice individuel sur la création d'une vision
Fiche de travail 4.2 - Exercice de groupe sur la création d'une vision
Fiche de travail 4.3 - Rédiger une déclaration de vision

Le matériel fourni dans le kit de planification stratégique constitue une référence utile dans le cadre de ce travail. Il doit être étudié par tous ceux qui prévoient de diriger ou de faciliter ce travail.

5

Créer l'événement

- **Quels domaines cibleriez-vous ?**
- **Qui sera concerné pour la prise de décision et pour réaliser le travail ?**
- **Quels sont vos critères de succès ?**
- **Comment informerez-vous les autres de vos plans, actions et résultats ?**

5.1. Votre plan d'action

Considérez ce qui suit :

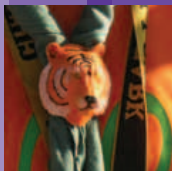
- Quels domaines cibleriez-vous ?
- Qui sera concerné par la prise de décision et pour réaliser le travail ?
- Quels sont vos critères de succès ?
- Comment informerez-vous les autres de vos plans, actions et résultats ?

Rédigez le plan. Enregistrez chaque action; qui la réalisera, à quelle date sera-t-elle terminée et quelles ressources seront-elles nécessaires afin qu'elle soit réalisée. La fiche de travail 5.1 peut vous aider lorsque vous développez et documentez ce plan.

Vérifiez auprès de chacun qu'ils sachent ce que l'on attend d'eux, qu'ils sachent le faire et qu'ils se sentent concernés pour le faire à la (aux) date(s) prévue(s). Peaufinez le brouillon du plan sur la base de ces discussions afin qu'ils reprennent les dates pour lesquelles les personnes se sont engagées plutôt que les dates "de meilleure option". Vérifiez que le plan demeure constant en tenant compte de ces engagements et pensez à ajouter des personnes aux tâches (ou des personnes de remplacement si nécessaire) si tel est le besoin afin de s'assurer que le projet sera terminé dans les délais.

Comprenez le "chemin critique" ; ces choses qui doivent être faites pour permettre à d'autres de pouvoir avancer. Il est courant que diverses tâches apparaissent sur le "chemin critique" au cours du temps.

Communiquez le plan à tous ceux qui doivent le connaître. Cela peut comprendre des responsables, des bénéficiaires du plan, des personnes travaillant dessus, d'autres travaillant sur des projets connexes, le public.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

5

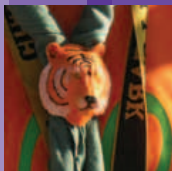
5.2. Mettre votre plan en oeuvre

Réunissez l'équipe pour une réunion "initiale" et assurez-vous qu'ils sont tous prêts, qu'ils savent ce que l'on attend d'eux et qu'ils sont au courant de ce que les autres font. Mettez-vous d'accord avec eux sur la manière utilisée pour vous faire part de leurs progrès et de tous problèmes qu'ils rencontreront.

Informez les personnes adéquates que vous avez commencé. Cela peut inclure les parrains du projet, les participants au projet, votre (vos) public(s).

Suivez l'évolution : comprenez ce qui est terminé et ce qui est en retard. Identifiez les actions du chemin critique et concentrez-vous spécialement sur celles-ci car ce sont elles qui pourront être responsables de retards dans plusieurs phases du projet si elles ne sont pas terminées à temps.

Si la progression ne se fait pas selon le plan prévu, prenez des mesures pour ramener les choses dans les temps; considérez l'ajout de personnes, la mise à disposition d'un plus grand nombre de ressources, le changement de membres de l'équipe qui ne sont pas en mesure de consacrer le temps qu'ils avaient imaginé.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

5



5.3. Etablir un calendrier et une méthode d'évaluation

Réservez du temps après le projet, afin d'examiner le travail réalisé.

1. L'objectif que vous vous étiez fixé a-t-il été atteint ?
2. Avez-vous terminé à temps ?
3. L'équipe a-t-elle été utilisée dans son potentiel maximum ?
4. L'équipe a-t-elle appris de ce travail ?
5. Que ferez-vous mieux la prochaine fois ?
6. Que diriez-vous aux autres afin qu'ils puissent le faire ?

Mettez-vous d'accord sur une méthode d'évaluation avant de l'utiliser. Pour cette évaluation, pensez à faire appel à un modérateur extérieur à l'équipe pour garantir précision et impartialité.

Retenez les leçons apprises afin qu'elles puissent être utilisées par d'autres.

5.4. Partager votre succès

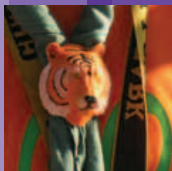
Rédigez un court résumé du travail et de son (ses) résultat(s).

Informez-en les personnes appropriées, à savoir :

- les décideurs clés
- les parrains du projet
- les bénéficiaires du projet
- l'organisation dans son sens large
- le public

Tâchez de trouver un endroit où conserver les documents du projet, de sorte que d'autres puissent les trouver quand ils réaliseront le travail plus tard. La manière dont vous avez réalisé votre plan, comment vous avez réglé les problèmes et les leçons que vous en avez tirées constituent des éléments importants que les autres doivent connaître.

Organisez une petite fête pour ceux qui ont travaillé sur le projet et pour ceux qui vous ont aidé à l'accomplir avec succès. Dites "Merci !"



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

5

5.5 Assurez-vous de la viabilité de votre travail

Une partie de votre plan d'action doit contenir des mesures pour s'assurer que le travail continue après que le projet soit terminé. Une nouvelle approche du bénévolat ne peut être mise en oeuvre dans un court délai : l'apprentissage, les bonnes idées et les actions doivent être pris en charge sur un plan plus large dans l'association. Cela sera plus que probablement atteint en transmettant des recommandations ou des plans d'action au responsable de groupe pour le travail avec les bénévoles de l'association. Il est important qu'il y ait des actions à long terme, qui seront revues, afin que l'approche du bénévolat puisse croître et se développer pour produire un impact à long terme et la croissance du Scoutisme.

Documentation d'accompagnement

Fiche de travail 5.1. Développer un plan d'action



Les Bénévoles dans le Scoutisme

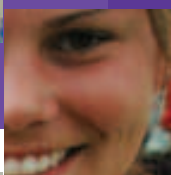
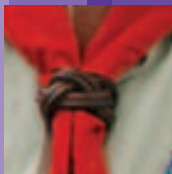
Boîte à Outils

Factsheets

Fiche d'informations 1.1

Qu'est ce que le bénévolat ?

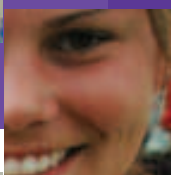
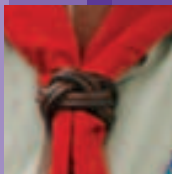
La littérature populaire dépeint le bénévolat comme un engagement altruiste et volontaire au service de la communauté ou du bien commun. Au fil des ans, il s'est développé en un mouvement social important et significatif qui est reconnu dans le monde entier (le bénévolat en Australie, 2001). Toutefois, les termes associés au mot bénévolat peuvent revêtir diverses significations selon les personnes et les cultures.



▶ Les Bénévoles dans le Scoutisme **Boîte à Outils**

6

<i>Pays/Région</i>	<i>Description du Bénévolat</i>
Région Arabe	action/service motivés
Bhoutan	Rassemblement communautaire
Cambodge	Action de bienfaisance par un groupe de personnes travaillant pour une organisation caritative
Equateur	Le volontariat donne quelque chose d'utile à la société; ce n'est pas juste un mode, mais un engagement
Allemagne	De plein gré
Inde	Autarcie
Japon	Système mutualisé - des activités de prestation sociales fournies à des sociétés rattachées à la terre
Kenya	Rassembler les gens
Nouvelle Zélande	Rassembler des gens et travailler comme une famille
Papouasie Nouvelle Guinée	Responsabilité endossée par chacun dans la communauté
Philippines	Désir d'aider son prochain
Singapour	Service sans rémunération
Etats-Unis	Participation aux activités de service à la communauté



▶ Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

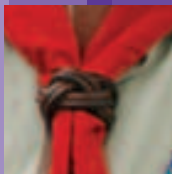


Fiche d'informations 1.2

Définition du bénévolat

Regardons quelques définitions courantes associées au bénévolat.

- Le bénévolat est une activité entreprise de **plein gré**, où la motivation **n'est pas le profit et où l'action est au bénéfice des autres** (Symposium international sur le bénévolat, 2001). Source: www.isv2001.org
- Le bénévolat est l'**effort réalisé par le citoyen** pour sa société ou pour un groupe particulier **sans attendre de récompense matérielle** de ses efforts, qu'il s'agisse d'efforts personnels ou financiers (Réseau arabe des ONG, 2001).
- Le bénévolat implique un souhait d'offrir son temps, ses efforts, ses talents et sa bonne volonté pour l'accomplissement de différentes tâches telles qu'aider les jeunes enfants dans leurs devoirs scolaires ou ramasser les poubelles dans le parc. (T-Kit sur le Service Civil International, Conseil de l'Europe, 2002).
- Les bénévoles sont des hommes et des femmes qui **abandonnent leur travail normal et, sans tenir compte des avantages financiers, dévouent leurs connaissances et leurs capacités**, dans le cadre d'efforts communs, aux populations dans des régions socialement et économiquement nécessiteuses. (La Charte Universelle du Service Civil, Paris, 1968).
- Un bénévole est quelqu'un qui donne du temps, des talents et une expertise professionnelle sur une base volontaire et sans aucune rémunération (Conseil National du Service Social, Singapour, 1977b).
- Le bénévolat est l'**engagement de temps et d'énergie au profit de la société, des communautés locales, des personnes, en dehors de la famille proche, de l'environnement ou autres causes**. Ces engagements sont réalisés de **plein gré** par la personne, **sans paiement**, sauf peut-être le remboursement des frais (Volunteering Ireland 2000). www.volunteeringireland.ie.
- Le bénévolat est une activité entreprise dans un **contexte communautaire sans rémunération et réalisée de plein gré par le bénévole au profit de la communauté** (le bénévolat en Australie, 2001) Source : www.volunteeringaustralia.org
- Une définition possible qui est née au cours des discussions sur la priorité stratégique, 'Volontaires dans le Scoutisme' en février 2002 est que le **bénévolat concerne l'offre d'un professionnel ou d'un bénévole qui offrent un service nécessaire par engagement personnel sans compensation financière correspondante**. (Une stratégie pour le Scoutisme : le concept proposé, OMMS, 2002)



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6

Fiche d'informations 1.3

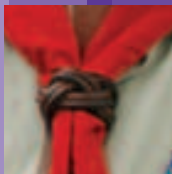
Les Critères et principes du bénévolat

Source : www.unv.org
courriel : information@unvolunteers

Les critères

Malgré les différences dans les définitions du mot bénévolat, il existe des éléments communs à toute action bénévole. Le document des Nations Unies sur le bénévolat (2001) identifie trois caractéristiques communes de l'activité bénévole énoncées ci-dessous :

- 1. La notion de récompense** : le bénévolat ne doit **PAS** être réalisé principalement pour gagner de l'argent. Il peut cependant faire l'objet d'une récompense telle qu'une formation, une accréditation, le remboursement des frais ou le versement d'une rétribution.
- 2. La motivation personnelle des bénévoles** : la motivation des personnes à être bénévoles inclura peut-être un mélange de raisons mais la notion **de plein gré** doit être présente. Cela permet de distinguer les volontaires authentiques de ceux qui offrent leurs services en réponse à la pression des autres. Les sources typiques de ces pressions comprennent des pairs enthousiastes, des employeurs qui attendent de leurs employés qu'ils contribuent à la communauté et des gouvernements nationaux ou locaux qui offrent une alternative en effectuant un travail communautaire en échange du service militaire.
- 3. Le bénéficiaire ou un groupe de bénéficiaires : UNE TIERCE PARTIE**, différente des bénévoles, de leur famille proche ou amis, profite des actions des bénévoles. Ce critère permet de différencier le bénévolat d'une activité purement de loisir comme jouer au football (bien que jouer au football pour lever des fonds pour une bonne cause puisse tomber dans cette définition).



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6

Bien que le document des Nations Unies donne une interprétation générale du bénévolat, nous devons prendre en compte les différences culturelles à travers les continents. Par exemple, dans certaines cultures, il est pratique courante et établie de récompenser financièrement les contributions des bénévoles. Dans les pays arabes, particulièrement en Egypte et en Jordanie, 43,5 % des institutions, offrent aux bénévoles des incitations matérielles et morales en contrepartie de leurs actions bénévoles (Réseau arabe d'ONG, 2001).

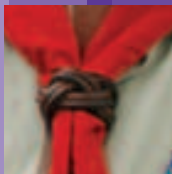
Il n'y a donc pas qu'une seule définition, interprétation ou caractéristique qui puisse s'appliquer de manière universelle à toutes les cultures. Toutefois, il existe des thèmes communs qui peuvent être employés pour décrire la signification du bénévolat.

Nous pouvons maintenant développer certains principes associés aux concepts du bénévolat.

Les Principes du bénévolat

Etant donné les diverses définitions et les trois critères ci-dessus, certains principes de bénévolat peuvent être formulés comme suit

- L'action bénévole est une initiative de la personne.
- L'action bénévole est volontaire.
- L'action bénévole est désintéressée.
- L'action bénévole ne se substitue pas à un travail rémunéré.
- L'action bénévole est un engagement de temps, d'énergie et d'expertise pour une cause donnée.
- L'action bénévole est réalisée pour apporter une contribution significative à la société.
- L'action bénévole répond à un besoin.
- L'action bénévole se base sur un choix mutuel.
- L'action bénévole est une activité qui profite à la fois à la communauté et au bénévole.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6



Fiche d'informations 1.4

Les bénévoles dans le Scoutisme

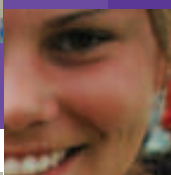
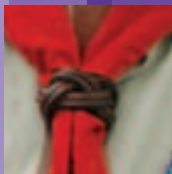
De nombreuses communautés et organisations bénévoles sont initialement créées par des bénévoles. Parce que ces personnes voient que des besoins sociaux et d'autres besoins ne sont pas couverts efficacement par ailleurs, ils se rassemblent sur la base de volontariat pour y répondre et apporter des changements. L'histoire a montré que de nombreuses organisations au cours de leurs années de formation et de développement sont entièrement gérées par des bénévoles

Plus récemment, la recherche a montré que les **bénévoles apportent une contribution majeure** à l'économie, équivalente de 8 à 14 % du PIB mondial (Symposium International sur le Bénévolat, 2001).

Pour réaliser cette mission, comme toute autre organisation caritative, le **Mouvement Scout dépend de et recherche continuellement des adultes** qui sont prêts à donner volontairement et librement leurs services ou leur temps, sans être payés. Chaque bénévole adulte contribue au Scoutisme à sa propre manière, selon son expérience, son temps, etc.

Historiquement, le mouvement a été **conduit par des bénévoles**, à pratiquement tous les niveaux de la hiérarchie depuis sa création en 1907.

De même, au niveau des unités, les bénévoles sont une force motrice depuis le début du Scoutisme. En fait, des millions d'entre eux, en aidant et en guidant les jeunes dans leur développement personnel sont ceux qui font avancer les choses et ont un impact significatif sur la vie des jeunes. Sans eux le Scoutisme ne pourrait continuer sa croissance et devenir la première organisation de jeunesse dans de nombreux pays partout dans le monde.



► Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

6

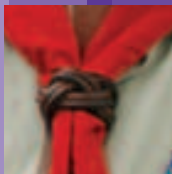
Par exemple, la Conférence Mondiale du Scoutisme qui est «l'Assemblée générale» du Mouvement Scout et où les délégations incluent généralement les bénévoles, chefs de file de chaque organisation nationale, établit la conduite formelle de l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout, notamment les élections, les demandes d'adhésion, les amendements à la Constitution et aux Statuts, etc. La Conférence du Mondiale du Scoutisme élit les bénévoles responsables et délègue un peu de son autorité au Comité Mondial du Scoutisme, le bras exécutif de l'organisation, dont la responsabilité comprend la mise en place des résolutions de la conférence. De la même manière, les membres du bureau de la Fondation du Scoutisme Mondial et du comité exécutif sont tous des hommes d'affaires connus et des responsables du mouvement venant de tous les continents, tous bénévoles. (Le Scoutisme à travers le Monde, 1990).

De la même manière, au niveau régional, les bénévoles sont élus pour servir au sein du Comité Régional du Scoutisme. De nombreux autres sont nommés pour servir dans les sous-comités. Dans les Organisations Scoutes Nationales les principaux postes, allant du commissaire général jusqu'à l'échelon le plus bas, y compris les membres des conseils nationaux, sont généralement tenus par des bénévoles.

Nos bénévoles dans le Mouvement Scout sont clairement le **pivot** du mouvement. Ils en sont "**l'âme et le moteur**". Si le mouvement en est là où il est aujourd'hui, la plus grande organisation mondiale pour la jeunesse, c'est grâce aux **engagements et aux contributions actifs et passionnés** de nombreux bénévoles, d'hier et d'aujourd'hui.

Au 31 décembre 2001, l'organisation comptait environ **2,7** millions d'adultes bénévoles dans le monde, dont 87% du sexe masculin et d'un âge moyen de 46 ans (Organisation Mondiale du Mouvement Scout les bénévoles servant le Scoutisme mondial, 2002).

C'est pourquoi, dans notre volonté d'augmenter notre croissance et de relever les défis du 21ème siècle, nous continuerons à **avoir besoin de plus de bénévoles** pour réaliser notre mission et de faire du monde (un lieu plus agréable à vivre pour tous.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6

Fiche d'informations 1.5

La contribution des bénévoles

Le bénévolat offre aux gens la possibilité de **contribuer à la société** pour des causes auxquelles ils croient vraiment. Selon les termes d'un sociologue soviétique connu comme spécialiste de la jeunesse, I.S. Kon, "l'être humain étant un être social, son **bonheur personnel** dépendra également de l'utilité de son activité sociale. Plus l'être humain donne aux autres, plus il ou elle s'enrichit en tant qu'individu" (Moscou, 1968) "The British review Journal, New Society, a décrit cela comme le **besoin biologique** d'aider" (Scott, 1967).

Les gens sont également volontaires pour **apprendre** de nouvelles choses qui les aideront sur le marché du travail. Au-delà d'obtenir une formation et une expérience de valeur pour son développement personnel, le Scoutisme permet aux bénévoles d'**aider les jeunes** et de mieux comprendre le fossé de générations (OMMS: "Le Scoutisme à travers Monde", 1990).

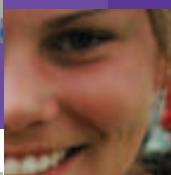
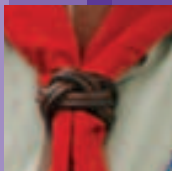
Dans certains cas, le travail bénévole fait partie obligatoire du cursus scolaire. Par exemple, certaines Universités en France et aux Etats-Unis ont commencé à reconnaître le service bénévole (Nations Unies les nouvelles tendances du service pour la jeunesse, 1971).

En 1997, une étude du Centre National du Bénévolat au Royaume-Uni a démontré que les gens font du bénévolat pour différentes raisons altruistes et intéressées. L'accent est maintenant renforcé sur le **développement des compétences**, particulièrement chez les jeunes (de 18 à 24 ans), alors que les personnes plus âgées sont plus enclines à pointer le temps libre comme facteur de motivation. De façon intéressante, l'étude soulignait que 50% des sondés faisaient du bénévolat parce qu'ils avaient **été sollicités**.

En confirmation des études précédentes, les personnes appartenant au groupe socio-économique le plus élevé ont pratiquement deux fois plus de chances de prendre part à des activités bénévoles formelles que ceux du groupe le plus faible et les salariés sont plus enclins à faire du bénévolat que les personnes qui sont en dehors du marché du travail.

L'enquête a également souligné qu'en termes de genre les hommes et les femmes étaient également représentés dans le bénévolat (NB : dans le Scoutisme, 87% des adultes bénévoles sont des hommes) et le bénévolat tend à son apogée aux alentours de la quarantaine, avec une diminution à l'âge de la retraite. Cette observation supporte les statistiques compilées par l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout dans lesquelles l'âge moyen des bénévoles du mouvement est de 46 ans. (OMMS: Scoutisme pour Volontaires pour le Scoutisme, 2002).

Au Royaume-Uni les enquêtes sont une spécificité culturelle, elles nous offrent des informations utiles sur lesquelles réfléchir. Une liste exhaustive des raisons pour lesquelles les personnes font du bénévolat (Adaptée de Ellis, 1996, le "Livre sur le recrutement des bénévoles et le développement des adhérents") est dans la fiche d'informations 1.6



▶ Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

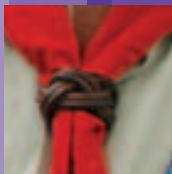
6

Fiche d'informations 1.6

Pourquoi les gens font-ils du bénévolat?

(Adapté de Ellis, Susan, J., 1996, "Le livre du recrutement et du développement des membres bénévoles", Energise, USA)

Pour se sentir nécessaires Pour faire une différence Pour améliorer leurs compétences Sous la pression d'un ami Pour se tester Pour un échappatoire Pour connaître les choses de l'intérieur	Pour être avec des gens différents Car les bureaux sont proches Pour faire partie d'une équipe Pour être un défenseur/conseiller Pour gagner un statut Pour découvrir une autre culture Parce qu'il n'y a personne d'autre pour le faire
Pour être agents du changement Pour explorer une carrière	Pour se sentir bien Parce qu'ils ne peuvent faire un travail rémunéré
Car ils s'ennuient Pour avoir une raison de se lever Pour l'amusement	Expérience personnelle avec un problème Culpabilité En raison d'un problème avec un groupe cible
En tant que thérapie Pour rester actif Pour se faire de nouveaux amis Pour la reconnaissance	Pour avoir accès au service eux-mêmes Pour être édifié Pour faire une expérience En tant qu'alternative au fait de donner de l'argent
Pour avoir un meilleur équilibre dans la vie Pour une expérience de travail Pour rendre quelque chose Pour des raisons religieuses Pour rembourser une dette Pour sortir de la maison Pour faire son devoir civique	Pour contrôler Pour être fier Parce qu'on leur a demandé Pour avoir le courage de ses opinions Pour apprendre la vérité Pour faire sa part Pour donner leurs compétences professionnelles
Pour faire quelque chose de différent Pour faire quelque chose avec un membre de la famille	Pour avoir un impact Comme une excuse pour faire quelque chose Pour prouver un engagement à une cause que l'on aime



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6



Fiche d'informations 1.7

Pourquoi les gens abandonnent-ils le bénévolat ?

D'une manière générale les gens abandonnent le bénévolat en raison de leur frustration et/ou de leur déception. La recherche indique les raisons de leur frustration et de leur déception comme étant les suivantes:

1. Absence de buts

Les bénévoles sont pas sûrs du but majeur de l'organisation et si leurs contributions sont nécessaires et leur engagement valorisé.

2. Manque de soutien, de directives et de ressources

Une fois désignés, les bénévoles sont laissés seuls pour gérer les responsabilités sans la formation ni le soutien essentiel et les ressources nécessaires pour bien faire le travail.

3. Trop de fonctions

Les bénévoles ont été affectés à de trop nombreuses tâches. Ils ont vécu le syndrome d'épuisement. C'est ce qui arrive aux bénévoles qui affichent une sincérité et une volonté d'endosser plus de responsabilités / d'entreprendre plus de fonctions.

4. Incompétence

Les bénévoles se voient affecter des tâches pour lesquelles ils n'ont que peu d'expérience. Ils se sentent donc inappropriés, inefficaces pour gérer ou faire face aux tâches confiées.

5. Manque de reconnaissance

Les bénévoles ne sont pas appréciés de manière appropriée vis-à-vis de leurs contributions. Il n'y a pas, voire peu, de reconnaissance du service rendu et ils ressentent donc que leurs contributions ne sont pas valorisées.

6. Manque de focalisation

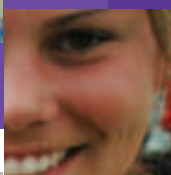
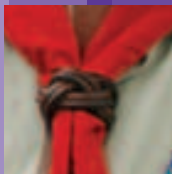
Les bénévoles trouvent la tâche/la mission ennuyeuse, non stimulante et non épanouissante car ils se voient souvent donner des tâches banales au lieu de fonctions qui ont un impact et une importance significatifs vis-à-vis des objectifs et de la mission de l'organisation. Ils ne vivent que peu ou aucun sens de l'accomplissement car ils sont incapables d'évaluer leurs réalisations.

7. Manque d'informations/de communication

Les bénévoles ne sont pas tenus au courant des changements, des nouveaux développements et perdent donc le contact avec la réalité.

8. Manque de politiques et de procédures

L'organisation bénévole n'a pas de systèmes appropriés en place pour gérer les besoins et les aspirations des bénévoles. Le manque de politiques ou de procédures transparentes et évidentes sur la manière dont les contributions des gens sont reconnues peut, par exemple, démoraliser toute personne, à plus forte raison les bénévoles, spécialement si les systèmes sont perçus comme étant inéquitables.



▶ Les Bénévoles dans le Scoutisme **Boîte à Outils**

6

9. Les "Gardiens" de l'organisation

Les "gardiens" de l'organisation sont adeptes du maintien de la dépendance des bénévoles à leur égard pour des raisons égoïstes. Ils filtrent les informations pour créer des barrières invisibles qui rendent le fonctionnement efficace des bénévoles extrêmement difficile.

10. Changement de priorité

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une faille de l'organisation, les bénévoles abandonnent en raison des exigences de leur famille et de leur carrière. En raison d'une évolution des circonstances, ils abandonnent le bénévolat pour faire face à ces nouvelles demandes.

11. Mauvaise correspondance du profil à la fonction

Les bénévoles se voient affecter des tâches qui entrent en conflit avec leur personnalité, des traits de leur caractère ou leurs valeurs.

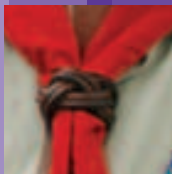
12. Inadaptation des attentes

Les bénévoles rejoignent l'organisation avec des plans et des idées qu'ils veulent mettre en œuvre et accomplir car on leur donne l'impression que c'est l'endroit où ils peuvent faire bouger les choses. Malheureusement, au fil du temps, ils découvrent que la réalité ne correspond pas à leurs attentes; les choses ne vont pas comme ils avaient prévu ou ne changent pas comme ils l'auraient souhaité. S'ils n'ont pas l'impression qu'ils peuvent faire une réelle différence, ils pourraient partir.

13. Les politiques dans l'organisation

Souvent les bénévoles quittent l'organisation en raison d'intrigues politiques ou de querelles internes. Ils offrent leur temps pour faire une différence et ils découvrent que le jeu de la politique bloque leur contribution et entre en conflit avec les valeurs et l'éthique de l'organisation.

Certaines de ces observations sont également publiées dans le WonderForum de discussion sur le "Bénévolat dans le Mouvement Scout" qui s'est déroulé en 2002. L'intégralité du rapport No.8 sur la discussion peut s'obtenir à l'adresse suivante: www.scout.org/front/wonderreports.shtml



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6



Fiche d'informations 3.1

Qu'est-ce qui motive les bénévoles?

La recherche disponible suggère que la plupart des participants aux organisations caritatives sont principalement motivés par des **avantages intentionnels** tels que le travail pour l'amélioration du voisinage ou de la communauté et le désir d'être utile. L'avantage intentionnel étant défini comme faire son devoir civique et faire preuve de son sens des responsabilités (Clark & Wilson, 1961). Par exemple, la satisfaction inhérente au sentiment d'avoir fait quelque chose d'utile pour la société est en soi un élément de motivation puissant pour que les gens donnent de leur temps et de leur expérience.

D'autres auteurs comme Widmer, en 1985, identifient quatre types d'incitations, qui peuvent être utilisées pour motiver les bénévoles à partir de quatre perspectives.

1. Incitations sociales

La recherche de récompenses telles que l'amitié, la reconnaissance sociale et le contact.

Accent sur les relations inter-personnelles.

2. Incitations au développement

La recherche de récompenses telles que l'apprentissage individuel, la découverte de nouvelles choses, par exemple, l'acquisition de nouvelles compétences et la rencontre avec des personnes intéressantes.

Accent sur le développement personnel et les réalisations individuelles par le fait d'être impliqué dans une action collective.

3. Incitations idéologiques

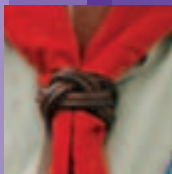
Récompense provenant de la satisfaction du travail pour une cause à laquelle nous croyons.

Accent sur la cause promue par l'organisation. Ces bénévoles ne seront pas impliqués dans une quelconque sorte d'organisation sociale.

4. Incitations matérielles

La recherche de récompenses telles que l'accès à certains produits, certains services, certains emplois ; l'acquisition de compétences ou le développement de relations qui pourraient être utiles dans la vie professionnelle.

Etre bénévole est perçu comme un tremplin ou une étape vers un emploi ou un meilleur travail.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6



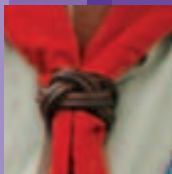
Bien qu'il soit possible que certaines personnes puissent être poussées par toutes ces motivations, pour la plupart de celles qui font du bénévolat de manière altruiste, les incitations liées au **développement et idéologiques semblent être les facteurs clés** de la motivation.

- Cette observation s'applique-t-elle aux bénévoles du Mouvement Scout ?
- Ces dimensions peuvent-elles être davantage explorées ?

Des recherches passées affirment que la plupart des bénévoles ne sont pas purement altruistes et qu'ils tirent profit de leurs expériences dans le bénévolat ? Certains théoriciens ont même argué que le bénévolat n'est pas une fonction de l'altruisme mais qu'il offre des avantages directs aux bénévoles eux-mêmes, par exemple la chance d'apprendre quelque chose de nouveau (des incitations liées au développement) des opportunités de répétition de carrière (des incitations matérielles) ou certains avantages psychiques (des incitations idéologiques) (Gidron, 1983).

Par ailleurs, l'art de motiver les bénévoles ne repose pas seulement sur savoir comment déclencher une motivation donnée mais sur le fait d'être capable de comprendre les besoins des bénévoles (Soh, 1998). Le défi pour une organisation caritative est donc de trouver une **"adéquation"** entre les divers talents des bénévoles, leurs compétences, leur énergie, leurs habitudes de travail et attitudes et les besoins de l'organisation.

Certaines études (Gidron, 1983 ; Qureshi et autres, 1979) ont établi que la satisfaction dans le bénévolat dépend largement du contexte de l'organisation tel que le soutien entre pairs, la reconnaissance, les bonnes relations interpersonnelles, les conditions de travail et l'assistance professionnelle. Tels sont quelques uns des éléments environnementaux qui affectent et influencent la motivation des bénévoles.



▶ Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

6

Fiche d'informations 3.2

Les défis du Scoutisme et les tendances du bénévolat

1. Quelques réflexions

Peut-être devrions-nous réfléchir et nous demander quels sont les avantages concurrentiels du Scoutisme ? Sommes-nous meilleurs que les autres, en termes de notre "produit" (le programme) et le (processus) (la méthode scoute) ou du fait de nos "principes fondamentaux" (les valeurs clés) ?

La recherche a montré que les organisations qui réussissent, qui ont survécu pendant plus de 50 ans sont celles affichant des valeurs clés puissantes, des valeurs qui n'ont jamais changé dans le temps (Collins & Porras, 1994). Les principes fondamentaux du Scoutisme, nos valeurs clés : "le Devoir envers Dieu", "Devoir envers soi-même" et "le Devoir envers autrui" qui font partie intégrante de la Promesse scoute n'ont pas changé depuis le début du Scoutisme il y a presque 100 ans. Et il est peu probable que ces principes changent à l'avenir.

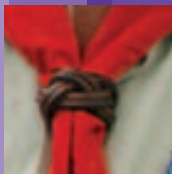
La Promesse et la Loi scout, la devise scoute "Toujours prêt" et la méthode scoute sont symboliques et sont uniques au Scoutisme. De même que pour les rituels: le salut scout, la poignée de main gauche, les cérémonies d'investiture, les feux de camp, les jamborees, etc. sont tous des marques de fabrique uniques du Scoutisme qui nous rendent essentiellement différents d'autres organisations de jeunesse.

Le but du Scoutisme qui est de développer la personne dans ses cinq domaines de croissance, c'est-à-dire dans ses dimensions sociales, physiques, intellectuelles, émotionnelles et spirituelles à l'aide de la méthode scoute (OMMS: Réaliser la Mission du Scoutisme, 2000) fait du Mouvement Scout la seule organisation de jeunesse qui se concentre vraiment sur le développement holistique des personnes.

Le rôle historique que le Scoutisme joue dans la **formation et le façonnement du caractère** des personnes qui ont été impliquées comme jeune, ou comme bénévole, couplé aux **témoignages de nombreux leaders du monde et des affaires** qui ont été scouts eux-mêmes dans le passé de même que le fait d'être le **plus grand mouvement mondial pour la jeunesse** donne au Scoutisme un avantage par rapport à ses concurrents.

Par essence, le Scoutisme offre un service, bénévole dans son principe, à la société en contribuant au développement complet de la personne, par le biais du processus informel d'éducation, complétant ainsi celui offert par les secteurs formels et informels (OMMS: Les Caractéristiques Essentielles du Scoutisme, 1998)

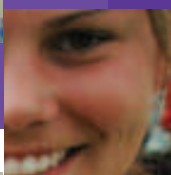
Le caractère unique et les avantages du Scoutisme par rapport à ses concurrents devraient nous placer dans une meilleure position pour attirer et recruter des bénévoles. Le défi est de savoir comment créer



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6



plus d'opportunités afin que plus de personnes puissent tirer avantage et satisfaction de leur participation bénévole au Mouvement Scout et augmenter le taux de fidélisation des bénévoles dans le Scoutisme.

2. Les défis pour le Scoutisme

Plusieurs réflexions sont énumérées ci-dessous (en italiques) pour stimuler le processus de réflexion et faciliter la création d'idées neuves.

2.1 Un monde de concurrence

Nous ne sommes pas seuls. Il existe d'autres organisations de jeunesse avec des idéaux philosophiques similaires faisant les mêmes choses que nous. Toutes essayent d'augmenter leur nombre de responsables bénévoles. Malheureusement, le vivier de bénévoles disponibles est limité.

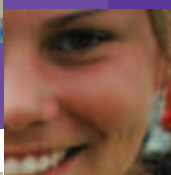
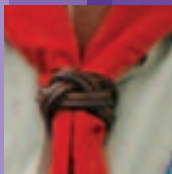
Reconnaissant que le Scoutisme met les gens au centre de ses activités et que nous avons besoin de recruter et de retenir des bénévoles devrait nous aider à améliorer notre efficacité dans ce domaine. Nous devrions reconnaître l'importance du bénévolat et collaborer avec d'autres organisations de bénévolat et se tenir informer des nouvelles tendances, du travail bien fait et des bonnes pratiques. Nous pouvons aussi apprendre de bonnes pratiques en collaborant avec d'autres organisations de jeunesse.

Nous devons augmenter notre nombre de bénévoles, être plus proactifs et développer une stratégie sur le bénévolat.

- *Qu'avons-nous de plus que les autres qui nous permet d'attirer plus de bénévoles ? D'un point de vue marketing, quel est l'argument unique du Scoutisme ?*
- *Que pouvons-nous offrir aux bénévoles existants et potentiels afin qu'ils profitent pleinement de leurs expériences bénévoles dans le Scoutisme et nous placent ainsi dans une meilleure position stratégique pour attirer, recruter et conserver plus de bénévoles ?*
- *Avez-vous une stratégie ou campagne de recrutement ? Si elle existe, est-elle suffisamment attrayante au point qu'elle crée un désir et un intérêt qui entraînent les bénévoles à nous rejoindre ?*
- *Existe-t-il une politique qui nous empêche de recruter des bénévoles en dehors de la communauté scout ?*

2.2 Entrer dans la génération Internet !

Des articles récents ont indiqué que la future main d'œuvre comportera des personnes qui comprennent la technologie, sont mobiles et supportent le chaos (Alch, 2000). Nés entre 1977 et 1997, ils sont appelés la génération Internet ou deuxième génération du baby-boom. Ce sont de fervents partisans de la formation continue et ils ne sont pas intéressés par un statut ou un rang. Des preuves suggèrent que la génération Internet s'épanouira dans des environnements qui offrent la possibilité d'apprendre. Ils veulent leur mot à dire sur la manière dont le travail est



▶ Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

6

effectué, et où ils peuvent ajouter de la valeur et innover. Ils s'intéressent à leur savoir-faire et leurs compétences dans la prise de décision et à établir des relations avec les autres. Ils parlent «d'un portefeuille d'actifs», d'un collectif de compétences ce qui en fait des contributeurs à valeur ajoutée (Short & Opengart, 2000). Ils ne s'attendent pas à passer leur vie dans la même entreprise et prennent les rennes en mains pour préparer et dessiner leur avenir professionnel (Packer, 2000). Ce sont les travailleurs du savoir (Drucker, 2001) du nouveau millénaire.

- *Comment attirons-nous et recrutons-nous ce nouveau groupe de travailleurs ?*
- *Comment les motivons-nous et les développons-nous afin qu'ils restent avec nous ?*
- *Quelles stratégies de motivation et de récompense (extrinsèque et intrinsèque) pouvons-nous employer pour les garder ?*

2.3 Améliorer la continuité de l'emploi !

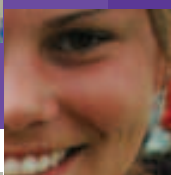
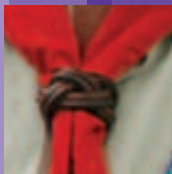
En préparant les jeunes et les adultes au nouveau millénaire, les employeurs dans le monde entier ont ré-insisté sur l'importance des compétences en communication, en prise de décision et en pensée critique comme étant des facteurs essentiels à la réussite professionnelle. (Murnane & Levy, 1996 ; SCANS, 1991 ; OCDE, 2001). Ces compétences de vie essentielles sont rarement abordées dans les programmes scolaires traditionnels. Bien que les connaissances et les compétences soient essentielles pour réussir dans la vie, elles ne sont pas suffisantes en soi.

- *Comment le Scoutisme peut offrir aux bénévoles une possibilité d'apprendre des compétences essentielles pour la vie afin de les aider à trouver un emploi ou à rentrer à l'université, sachant que de nombreux employeurs et universités voient le bénévolat sous des auspices très positifs ? Cela montre que vous possédez le moteur, la détermination et les talents au-delà de ceux enseignés à l'école et dans de nombreux cas, l'expérience du bénévolat est ce qui fait la différence ! (Source: www.unv.org)*
- *Que peut offrir le Scoutisme pour compléter leurs compétences et promouvoir ainsi la continuité de l'emploi ?*

2.4 Le remboursement des frais

Le document des Nations Unies sur le bénévolat soutient la notion que toutes les dépenses justifiées encourues par les bénévoles devraient être remboursées par l'organisation qui les incite. Cette considération est importante de manière à ne pas désavantager les gens qui souhaitent servir mais ont des ressources financières limitées.

Sur la base d'une étude de l'OMMS réalisée en 2002 pour la «stratégie proposée» plus de 50% des Organisations nationales qui ont répondu ont indiqué qu'elles remboursaient les frais des bénévoles.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6

- *D'un point de vue financier devrions-nous alors établir une politique de remboursement des dépenses justifiées de tous les bénévoles, même ceux qui ont les moyens de les encourir ?*
- *Que faire si l'Organisation nationale ne peut se l'offrir ?*
- *Exploitions-nous alors les services des bénévoles en les considérant comme une main d'œuvre bon marché, les employés non salariés de l'organisation ?*

3. Les Tendances dans le bénévolat

3.1 Le concept des "bénévoles égoïstes"

Les "bénévoles égoïstes" s'intéressent autant aux avantages qu'ils retirent du bénévolat qu'à ce qu'ils y investissent. L'idée que se font les personnes égoïstes de la manière dont elles donnent de leur temps est souvent étrangère au Scoutisme. Néanmoins dans de nombreux pays il y a profusion d'opportunités pour le bénévolat et le Scoutisme est sur la "place du marché" pour les bénévoles et doit pouvoir attirer et retenir les bénévoles dont il a besoin.

Pour mieux comprendre, prenons l'exemple des employés salariés. Personne s'attendrait à ce qu'une personne qui postule pour un emploi ne s'intéresse pas à son salaire, à ses droits aux congés annuels, aux compétences qu'elle peut acquérir, et combien elle peut être satisfaite de son rôle.

De la même manière, aujourd'hui, de nombreux bénévoles s'attendent à ce que nous soyons capables de leur expliquer les avantages de leur engagement bénévole.

Si cette tendance doit continuer, alors les bénévoles ressembleront à des personnes salariées, sauf pour ce qui concerne la manière dont ils sont récompensés pour leurs services.

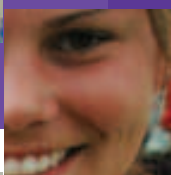
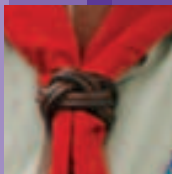
3.2 "Les bénévoles le font pour eux-mêmes"

De plus en plus les bénévoles souhaiteront connaître la contrepartie de leurs services; que ce soit une expérience de carrière, une opportunité pour une expérience de vie, pour utiliser leurs compétences, pour faire partie d'une équipe, pour surmonter la solitude, ou pour s'intégrer dans une nouvelle communauté.

Ceci signifie que les bénévoles ne seront probablement pas satisfaits si les rôles proposés sont répétitifs ou inintéressants. Ils recherchent de plus en plus le défi, l'aventure et les activités sociales.

3.3 La recherche de fonds doit s'assimiler à la recherche de bénévoles

La recherche de fonds et les chercheurs de fonds deviennent plus professionnels et professionnalisés. Les organisations caritatives investissent à perte dans le recrutement de nouveaux donateurs. En



► Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

6

vue du bénéfice que cela peut assurer à l'organisation sur le long terme, les organisations caritatives engagent un certain nombre de différents spécialistes de la recherche de fonds: chercheurs de fonds auprès des privés, des sociétés ou au sein d'une communauté, etc., qui ont récolté des dividendes pour les organisations caritatives qui ont investi.

Contrairement à la recherche de fonds, la gestion professionnelle des bénévoles est balbutiante. Très peu d'organisations caritatives sont prêtes à investir dans le recrutement et le développement des volontaires, au même titre qu'elles sont prêtes à investir auprès des donateurs.

Cependant les bénévoles préfèrent de loin décrire leur expérience avec des mots tels que "plaisir" "satisfaction" et "réalisations", alors que les donateurs ont tendance à mettre l'accent sur "l'engagement", "la satisfaction" et "la loyauté".

Ainsi, les chercheurs de fonds pourraient aussi bénéficier d'une meilleure compréhension de ce qu'ils peuvent apporter à leurs donateurs: une expérience plus proche de celle des bénévoles.

3.4 Les Bénévoles du court terme au long terme

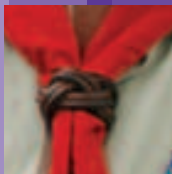
La recherche au Canada et aux Etats-Unis indique que les organisations caritatives ne pourront plus compter sur des bénévoles réguliers à long terme. Il apparaît que les bénévoles hésitent à s'engager sur le long terme. Plus de flexibilité sera nécessaire pour définir le rôle des bénévoles dans le futur.

Au moment de la création de toute opportunité de bénévolat et afin que les bénévoles n'aient pas l'impression qu'ils hypothèquent leur vie, il est important de s'assurer qu'il y a un début un milieu et une fin. Les bénévoles doivent ressentir qu'ils font des progrès et ça peut aider si ils fixent eux-mêmes leurs buts à court et à long termes.

Si ils sont motivés et souhaitent être mis au défi, les bénévoles à court terme peuvent prendre un autre rôle. L'idée d'un rôle sur une courte période, ou les volontaires viennent par intermittence, devrait être encouragée - selon un Gourou du bénévolat des Etats-Unis qui prétend qu'offrir des rôles à court terme pourrait générer un vivier plus important et diversifié de bénévoles, que l'opportunité d'un bénévolat sans conditions à long terme.

Son raisonnement est que l'opportunité d'un bénévolat sans conditions attirera plus de personnes pour un travail bénévole et que ces petits engagements mèneront à des engagements plus importants. Cette manière de voir les choses renforce le besoin d'une meilleure intégration et d'une formation pour tous les bénévoles.

Source: (nfpSynergy "The 21st Century volunteer"ccc, November 2005), Research undertaken by the Scout Association.



Les Bénévoles dans le Scoutisme

Boîte à Outils

6



Fiche d'informations 4.1

Se préparer à une vision de l'avenir

Préparer une vision pour une organisation est très important pour la planification stratégique ainsi que pendant l'implémentation et l'évaluation de la stratégie d'une organisation.

Voici comment la prévoyance peut être utilisée comme partie intégrante du processus de renforcement des volontaires dans le Scoutisme.

Voici quelques caractéristiques d'une Déclaration de Vision.

Une Déclaration de Vision est une déclaration puissante qui:

1. Présente clairement ce qui doit être atteint
2. Est facile à lire et à comprendre
3. Montre l'esprit souhaité au sein de l'organisation
4. Est perçu comme étant faisable
5. Représente un défi et attire, au-delà de la facilité
6. Assure que chacun reste centré
7. Aide à prendre des décisions

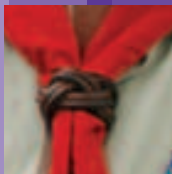
Il y a deux méthodes par lesquelles nous pouvons créer une vision.

1. La visualisation

Le processus de visualisation commence avec l'imagination - en utilisant des images, des sons, des odeurs, des goûts et des sensations, en l'absence de stimuli externes. C'est un moyen d'améliorer la communication entre les niveaux conscients et subconscients de l'esprit. En fait, il est question de rêver et de créer une image visuelle de l'avenir, technique puissante, encourageant l'action et focalisant les actions sur ce qui doit être atteint.

Il est important que les personnes participant à cet exercice soient à l'aise et détendues. Il serait utile que les membres du groupe se connaissent déjà et se sentent à l'aise l'un avec l'autre avant d'entamer le processus de visualisation. Des sièges confortables, de la musique, une ambiance détendue et plein de temps dévoué à cet exercice aideront tout un chacun à se sentir détendu. Des stylos et du papier de couleur, ainsi que des ciseaux et de la colle aideront les personnes à être créatives dans leurs modes d'expression.

Les feuilles d'informations fournies donnent des indications sur la manière de procéder à l'exercice de visualisation. Il est important que cela soit une entreprise individuelle, afin que chaque personne puisse exprimer leur image du présent, ainsi que leur image de l'avenir. A partir de cela, une vision commune pourra émerger.



Les Bénévoles dans le Scoutisme Boîte à Outils

6



2. Symboles et Métaphores

Des symboles ou des métaphores peuvent également être utilisés pour créer des dessins ou des images qui représentent la vision. Elles n'obéissent pas à une logique, liant de ce fait le conscient et le subconscient, mais elles peuvent démontrer des questions et des problèmes au sein d'une organisation de manière puissante. Par exemple, le fait de représenter le bénévolat au sein de votre organisation par un iceberg pourrait donner l'image d'un petit groupe de personnes vues comme les bénévoles clés de l'association, profitant de la lumière, avec une structure clairement définie, mais avec 90% des bénévoles travaillant dans le noir, avec une structure inconnue, vus comme une menace pour autrui.

Une image de l'avenir pourrait être celle d'un bateau à voile tout simple, avec tout qui fonctionne bien et toutes les parties fonctionnant en chœur pour que le bateau navigue sans soucis. Il est bien évidemment dépendant d'éléments externes, le vent, mais il lui suffit de prendre le vent qui se présente et d'en maximiser l'énergie.

Comme il est montré ci-dessus, il peut être utile de poursuivre cet exercice pour l'a situation actuelle et futur de votre OSN/association. Là aussi, les personnes ont besoin de se sentir à l'aise; des stylos et du papier de couleur, etc., ainsi que des photographies et des objets inanimés intéressants peuvent être utiles pour stimuler l'imagination.

Les images ne sont pas une fin en soi, mais doivent être utilisées pour analyser le présent et l'avenir.

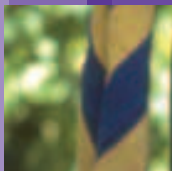
7

Fiches de travail

Fiche de travail 1.1

Questionnaire au sujet du bénévolat dans votre
ONS/association

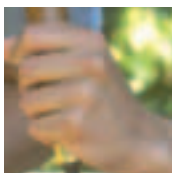
Organisation :	Date :
Ce formulaire est conçu pour vous aider à évaluer l'approche par votre organisation du bénévolat et pour identifier les domaines auxquels il est possible d'apporter une amélioration. Veuillez cocher ou entourer la note qui représente au mieux la situation dans votre organisation pour chaque point évoqué ci-dessous.	Échelle d'évaluation s/o Sans objet X Données insuffisantes pour évaluer 1 Non existant 2 Partiellement en place 3 Pratiquement en place 4 Complètement en place



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7

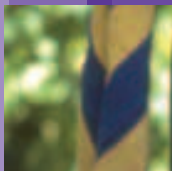


GÉNÉRAL

A	L'organisation est affiliée à l'organe national concerné par le volontariat	s/o	X	1	2	3	4
B	L'organisation attire une part adéquate des adultes qui se consacrent au bénévolat dans le pays	s/o	X	1	2	3	4
C	La répartition des âges des adultes bénévoles dans le Scoutisme est égale ou inférieure à la répartition nationale des âges pour tous les adultes	s/o	X	1	2	3	4
D	La répartition des âges des adultes bénévoles dans le Scoutisme est égale ou inférieure à la répartition nationale des âges des adultes bénévoles	s/o	X	1	2	3	4
E	Les adultes bénévoles restent dans le Scoutisme aussi longtemps ou plus longtemps que dans d'autres organisations de bénévoles	s/o	X	1	2	3	4
F	Les adultes bénévoles dans le Scoutisme reçoivent autant de formation que les adultes bénévoles dans d'autres organisations	s/o	X	1	2	3	4

SOCIAL

Des manifestations sociales sont-elles organisées pour les :							
A	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
C	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
D	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7

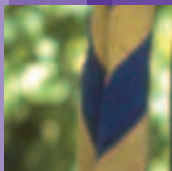


PARTICIPATION

Le taux de participation aux manifestations suivantes est-il élevé ?							
A	Rassemblements provinciaux d'adultes	s/o	X	1	2	3	4
B	Rassemblements nationaux d'adultes	s/o	X	1	2	3	4
C	Forum national des jeunes (si distinct)	s/o	X	1	2	3	4
D	Rassemblement national de jeunes adultes (est distinct)	s/o	X	1	2	3	4
E	L'organe national de décision	s/o	X	1	2	3	4

DISTINCTIONS

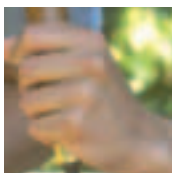
Les questions du schéma des distinctions indiquent-elles qu'il profite aux :							
A	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
D	Jeunes adultes	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
G	Non scouts	s/o	X	1	2	3	4



▶ Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7

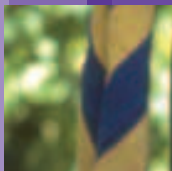


FORUMS

Y a-t-il des forums (réunions ou groupes de discussion en ligne) pour les :							
A	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
B	Jeunes adultes	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
D	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4

REPRÉSENTATION

Les groupes suivants sont-ils représentés de manière adéquate aux forums nationaux de décision ?							
A	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
D	Jeunes adultes	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
G	Non scouts	s/o	X	1	2	3	4



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7

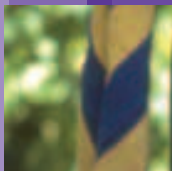


MORAL

Existe t-il une mesure précise en place pour déterminer le niveau de satisfaction des :							
A	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
D	Jeunes adultes	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
G	Non scouts	s/o	X	1	2	3	4

LES PARTANTS

Un bilan est-il réalisé lorsque l'un des groupes suivants nous quitte ?							
A	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
D	Jeunes adultes	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
G	Non scouts	s/o	X	1	2	3	4



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

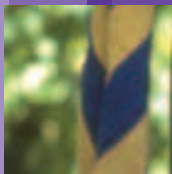
fiche de travail

7



LES ENTRANTS

Existe t-il une mesure précise en place pour déterminer combien des groupes suivants nous rejoignent ?							
A	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
D	Jeunes adultes	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
G	Non scouts	s/o	X	1	2	3	4



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

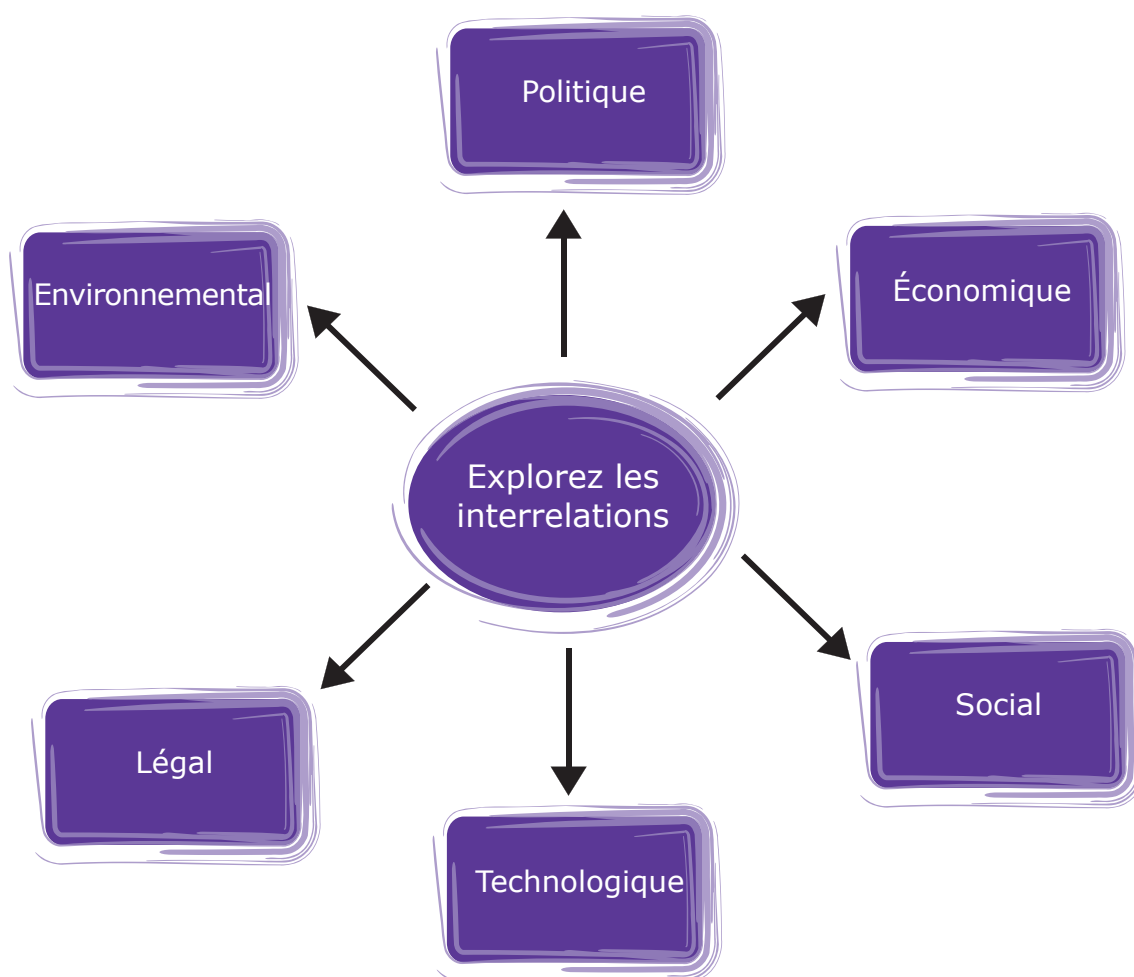
7



Fiche de travail 1.2

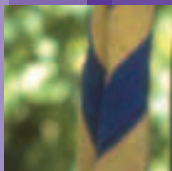
L'analyse 'PESTLE'

Explorez le bénévolat dans votre association pour chacun des six domaines suivants et identifiez les interrelations entre chaque domaine.



Qu'avez-vous appris ?

Quels sont les facteurs clés qui doivent être pris en considération pour le futur ?



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7



Fiche de travail 2.1

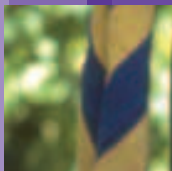
Questionnaire sur "Les adultes dans le Scoutisme" dans votre ONS/association

L'approche "Les adultes dans le scoutisme" est abrégée ci-dessous par le sigle AIS.

Organisation :	Date :
Ce formulaire est conçu pour vous aider à évaluer l'approche par votre organisation des "adultes dans le Scoutisme" et pour identifier les domaines auxquels il est possible d'apporter une amélioration Veuillez cocher ou entourer la note qui représente au mieux la situation dans votre organisation pour chacun des points évoqués ci-dessous.	Échelle d'évaluation s/o Non applicable X Données insuffisantes pour évaluer 1 Non existant 2 Partiellement en place 3 Pratiquement en place 4 Complètement en place

GÉNÉRAL

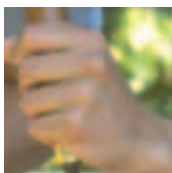
A	Votre organisation dispose-t-elle d'une politique documentée de ressources adultes ?	s/o	X	1	2	3	4
B	Votre organisation a-t-elle publié du matériel pour soutenir AIS ?	s/o	X	1	2	3	4
C	Votre organisation dispense t-elle de la formation en AIS ?	s/o	X	1	2	3	4
D	Votre organisation fournit-elle un soutien professionnel spécifiquement orienté vers l'implantation d'AIS ?	s/o	X	1	2	3	4
E	L'emploi d'AIS est-il mesuré dans votre organisation ?	s/o	X	1	2	3	4
F	L'emploi d'AIS est-il suivi dans votre organisation ?	s/o	X	1	2	3	4



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7

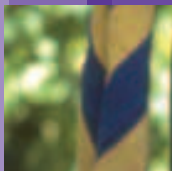


ACCORD MUTUEL

Des accords mutuels ont-ils été mis en place pour tous les groupes suivants ?							
A	Bénévoles au niveau de l'unité	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
D	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4

SOUTIEN

Des accords adéquats ont-ils été mis en place pour fournir un soutien ciblé à tous les groupes suivants ?							
A	Bénévoles au niveau de l'unité	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
D	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7

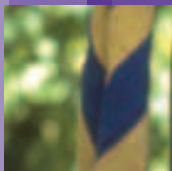


FORMATION

Un programme de formation adapté basé sur les besoins a t-il été mis en place pour tous les groupes suivants ?							
A	Bénévoles au niveau de l'unité	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
D	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4

ÉVALUATION

Une évaluation est-elle réalisée au moins une fois par an pour tous les groupes suivants ?							
A	Bénévoles au niveau de l'unité	s/o	X	1	2	3	4
B	Bénévoles au niveau local	s/o	X	1	2	3	4
C	Bénévoles au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
D	Bénévoles au niveau national	s/o	X	1	2	3	4
E	Professionnels au niveau provincial	s/o	X	1	2	3	4
F	Professionnels au niveau national	s/o	X	1	2	3	4



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

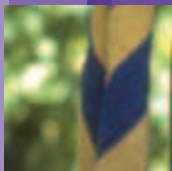
fiche de travail

7



RÉAFFECTATION, NOUVELLE FORMATION, RETRAITE

Suite à l'évaluation, est-il possible que la personne ait besoin d'une formation complémentaire, qu'elle soit réaffectée ou orientée vers un rôle non dirigeant ? Y a-t-il des procédures en place à tous les niveaux pour tenir compte de ce qui suit ?							
A	Développer et enregistrer un plan de formation	s/o	X	1	2	3	4
B	Désigner un mentor/un formateur	s/o	X	1	2	3	4
C	Déplacer facilement les personnes dans de nouveaux rôles	s/o	X	1	2	3	4
D	Permettre aux personnes de décider de renoncer de manière élégante et avec dignité à un rôle dirigeant et/ou au service actif avec élégance et dignité	s/o	X	1	2	3	4
E	Reconnaître formellement un service de qualité soutenu	s/o	X	1	2	3	4
F	Suivre l'efficacité de toute réaffectation	s/o	X	1	2	3	4



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7

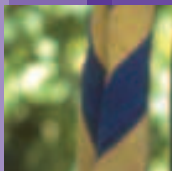


Fiche de travail 3.1

Réunir les données démographiques

Obtenir les données démographiques qui reflètent la situation actuelle des bénévoles dans votre ONS/association. Vous trouverez une suggestion de liste de données pouvant être collectées dans le tableau ci-dessous. Cela peut être réalisé en vérifiant les données enregistrées ou en procédant à un recensement des membres afin d'obtenir les informations souhaitées.

Données démographiques		Nombres		Nombres totaux
		Hommes	Femmes	
Nombre de bénévoles Groupe d'âge des bénévoles				
	18 -- 30			
	31 -- 45			
	46 -- 60			
Au-delà de 60 ans				
Bénévoles au niveau national				
Bénévoles au niveau local/du district				
Bénévoles au niveau de l'unité				
Nombre de bénévoles ayant suivi la formation d'animateur Woodbadge Niveau d'éducation des bénévoles				
	PRIMAIRE			
	SECONDAIRE			
	DIPLÔMÉ			
	RANG			
AUTRES				
Bénévoles ayant été membres du Scoutisme durant leur jeunesse				
Bénévoles professeurs d'école				
Taux de rotation des bénévoles Nb. de partants divisé par le nombre de bénévoles au début de l'année				



▶ Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

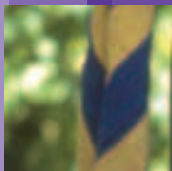
fiche de travail

7

Analysez ensuite la situation actuelle basée sur les données recueillies et répondez aux questions suivantes :

- Qui sont vos bénévoles ?
- Qui est plus disposé au bénévolat en terme de sexe et pourquoi ?
- En quoi les niveaux d'éducation influencent-ils le nombre de bénévoles ?
- Disposez-vous d'un nombre suffisant de bénévoles pour satisfaire les besoins actuels et futurs et pourquoi ?
- Disposez-vous d'un nombre adéquat de bénévoles parmi les divers groupes d'âge ?
- Êtes-vous trop dépendant des bénévoles dans un certain groupe d'âge et pourquoi ?
- Disposez-vous d'un équilibre approprié de la représentation des genres au sein des divers niveaux de votre organisation ?
- Le nombre de bénévoles formés se situe-t-il à un niveau acceptable ?
- Quel est le pourcentage d'instituteurs parmi les bénévoles ?
- Quelle est la raison du taux de rotation bas ou élevé des bénévoles ?

D'une manière générale, êtes-vous satisfait de la situation actuelle et pourquoi ?



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7



Fiche de travail 3.2

QUESTIONS POUR LES BÉNÉVOLES DE VOTRE ONS/ASSOCIATION

Ce formulaire est conçu pour vous aider à évaluer comment les bénévoles engagés dans les différents rôles de votre organisation se sentent par rapport à la façon dont ils sont traités, ce que le Scoutisme leur apporte et offre l'occasion de recevoir un retour d'informations...

Je suis engagé dans le Scoutisme au :

Niveau local ____

Niveau provincial ____

Niveau national ____

Professionnellement ____

Je suis :

Un homme : ____ Une femme : ____ 18-29__ 30-39__ 40-49__ 50-59__
plus de 60 ans__

Veuillez noter les déclarations suivantes pour les divers aspects du Scoutisme. 1 bas, 10 élevé

1. DIMENSION SOCIALE du Scoutisme

1.1 Des rencontres sociales sont régulièrement organisées

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

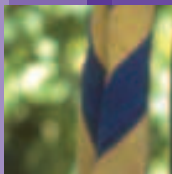
1.2 Dans le Scoutisme, les rencontres sociales sont importantes pour moi

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1.3 La dimension sociale du Scoutisme devrait être renforcé pour les bénévoles

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires sur l'aspect social du Scoutisme



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7



2. FORMATION ET SOUTIEN

2.1 J'ai reçu une formation adéquate pour tenir mon rôle actuel dans le Scoutisme

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.2 La formation reçue était de haute qualité

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.3 Fournir une formation de qualité pour les bénévoles est un important outil de recrutement du Scoutisme

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.4 Je me sens parfaitement soutenu dans mon rôle dans le Scoutisme

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires sur la formation et le soutien reçus dans le Scoutisme

3. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

3.1 Le Scoutisme m'offre la possibilité de faire de nouvelles choses

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3.2 Le Scoutisme m'offre la possibilité de développer de nouvelles compétences

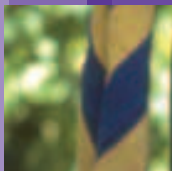
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3.3 Le Scoutisme m'a aidé à acquérir de la confiance en moi

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3.4 Relier la formation et l'expérience acquises dans le Scoutisme au développement professionnel est important pour moi

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail



Commentaires sur les opportunités du Scoutisme à soutenir le développement professionnel.

4. RECONNAISSANCE DE VOTRE CONTRIBUTION EN TANT QUE BÉNÉVOLE

4.1 J'ai le sentiment que mon rôle de bénévole dans le Scoutisme est apprécié par les autres leaders avec lesquels je travaille en étroite collaboration.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4.2 J'ai le sentiment que mon rôle de bénévole dans le Scoutisme est apprécié par les leaders qui me soutiennent.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

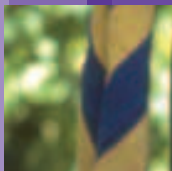
4.3 J'ai le sentiment que mon rôle de bénévole dans le Scoutisme est apprécié par la communauté.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4.4 Le programme national de reconnaissance des bénévoles aide les personnes à se sentir valorisées.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

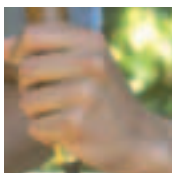
Commentaires sur la manière dont le Scoutisme reconnaît la contribution des bénévoles.



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7



5. RECRUTER D'AUTRES ADULTES

5.1 Je parle de manière positive de mes expériences dans le Scoutisme avec d'autres membres de ma famille.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5.2 Je parle de manière positive de mes expériences dans le Scoutisme avec des collègues et amis

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

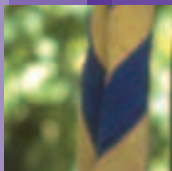
5.3 Je suis confiant pour recommander le Scoutisme à d'autres adultes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5.4 J'ai demandé à un autre adulte de se devenir bénévole dans le Scoutisme

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires sur la manière dont le Scoutisme recrute d'autres adultes en tant que membres



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7



Fiche de travail 3.3

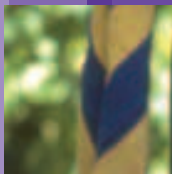
Analyse SWOT

L'analyse SWOT est un outil de gestion qui permet l'analyse de la situation générale de l'organisation. SWOT signifie Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces [Strengths, Weakness, Opportunities, Threats]. Cette approche tend à équilibrer les forces et faiblesses internes actuelles de l'organisation avec les opportunités et menaces futures présentées par l'environnement extérieur.

En utilisant le tableau ci-dessous, veuillez identifier et reprendre les forces et les faiblesses des bénévoles scouts actuels dans votre ONS/association ainsi que les opportunités qui se présentent à eux et les menaces probables qu'ils affrontent.

Ceci devrait être réalisé pour vos bénévoles actuels et pour les nouveaux bénévoles qui sont susceptibles d'être recrutés. En quoi le tableau varie-t-il pour les deux groupes ? Une approche différente devrait-elle être suivie pour s'assurer que les besoins des deux groupes soient correctement identifiés et rencontrés ?

Des stratégies peuvent alors être développées pour aborder les questions identifiées et analysées.



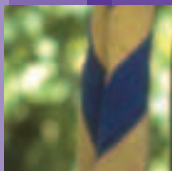
▶ Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7



Analyse interne (centrée sur le présent)	
Forces	Faiblesses
Analyse externe (centrée sur le futur)	
Opportunités	Menaces



Fiche de travail 3.4

POURQUOI LE BÉNÉVOLAT D'ADULTES

Cette page contient certaines des raisons pour lesquelles les adultes s'engagent dans le bénévolat pour soutenir le Scoutisme.

Veillez entourer les 5 raisons principales qui s'appliquent à vous.

afin que mon fils/ma fille puisse être membre

pour soutenir les activités du Scoutisme au niveau local

la dimension internationale

pour faire quelque chose de différent par rapport à ma vie professionnelle

pour aider les jeunes

parce que j'ai été scout

pour rencontrer de nouvelles personnes

parce que j'ai du temps

pour faire de nouveaux amis

parce qu'un ami/membre de la famille me l'a demandé

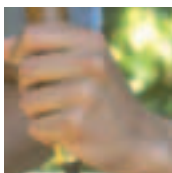
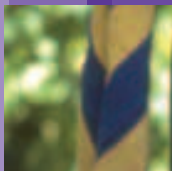
pour acquérir de nouvelles compétences

cela semblait agréable

parce que je suis sans emploi

pour être plus souvent à l'extérieur

parce que j'aime le camping



Fiche de travail 4.1

Exercice individuel sur la création d'une vision

Dessinez un symbole ou une image qui montre comment vous imaginez le bénévolat dans votre association aujourd'hui

Les questions suivantes peuvent vous aider à la concevoir.

Comment se porte le bénévolat dans votre association pour le moment ?

Avez-vous

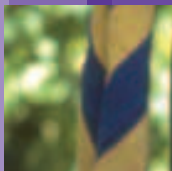
- un manque de responsables,
- un manque de responsables formés,
- pas assez de dirigeants ou de commissaires ?

Les gens dans votre pays n'ont-ils pas le temps pour être bénévoles dans une quelconque organisation ?

Qu'est-ce qui va attirer les gens vers le Scoutisme et en faire leur premier choix pour le bénévolat ?

Quels avantages les bénévoles peuvent-ils obtenir du Scoutisme et qui les aideront personnellement dans leurs vies professionnelles ?

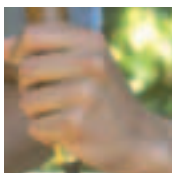
Comment voudriez-vous que les autres décrivent le bénévolat dans le Scoutisme ?



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7



Créez un autre dessin qui représente la façon selon laquelle vous voyez votre association dans 5 ans.

Posez-vous les questions suivantes :

- Comment pensez-vous que sera le bénévolat dans votre association dans le futur ?
- Comment souhaiteriez-vous qu'il soit ?

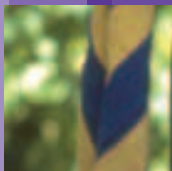
Fiche de travail 4.2

Exercice de groupe sur la création d'une vision

Partagez les idées et les dessins créés par chaque personne durant l'Exercice individuel sur la création d'une vision".

Identifiez, au sein de petits groupes, les concepts clés qui décrivent le futur préféré de votre ONS/association, basé sur les contributions individuelles.

Reprenez ci-dessous les concepts et thèmes communs.



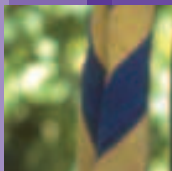
Fiche de travail 4.3

Rédigez une déclaration visionnaire

Dans votre petit groupe, en utilisant les concepts clés, les thèmes, les mots et les phrases qui ont été identifiés, rédigez une déclaration visionnaire sur la façon selon laquelle sera le bénévolat dans votre ONS/association d'ici 5 ans.

La déclaration doit être positive et reprendre des améliorations significatives par rapport à la situation actuelle.

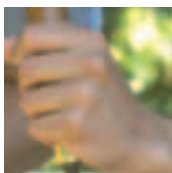
Enregistrez ci-dessous votre déclaration visionnaire.



Bénévoles du scoutisme: **kit d'outils**

fiche de travail

7



Fiche de travail 5.1

Développer un plan d'action

Voici un tableau simple pour développer un plan d'action pour chacun des domaines de travail identifiés dans votre plan.

Domaine de travail:

Objectif 1 :

Tâche (ce qui doit être fait)	Pour quand ?	Qui est concerné ?	Ressources nécessaires ?

Objectif 2 :

Tâche (ce qui doit être fait)	Pour quand ?	Qui est concerné ?	Ressources nécessaires ?

Objectif 3 :

Tâche (ce qui doit être fait)	Pour quand ?	Qui est concerné ?	Ressources nécessaires ?



SCOUTS®
Créer un Monde Meilleur

© Bureau Mondial du Scoutisme
Éducation, Recherche et Développement
Novembre 2006

worldbureau@world.scout.org
www.scout.org