

Le bénévolat, source d'expérience de travail

Un moyen de développer et de maintenir
les compétences de travail

Lorraine Street
DIRECTRICE EXÉCUTIVE,
VOLUNTEER ONTARIO



Direction du Soutien aux organismes volontaires
Patrimoine canadien
1994

Direction du Soutien aux organismes volontaires
Patrimoine canadien
Hull, Canada
K1A 0M5

© Sa Majesté la Reine
représentée par le
Ministre de l'Approvisionnement et des Services
1994

Conception graphique: Douglas M^cKercher

ISBN 0-662-99958-4

Table des matières

Introduction	1
1 En quoi consiste le bénévolat?	2
Pourquoi fait-on du bénévolat?	
Le bénévolat : un véritable travail	
2 Le bénévolat et la santé	4
Le sentiment d'être utile	
Connaissances spécialisées	
Contrôle et discipline personnelle	
L'«euphorie du bénévole»	
Santé physique	
3 Le bénévolat et le développement et entretien des compétences	7
L'autogestion	
Le contenu professionnel	
Compétences utilitaires	
Quelques compétences qui peuvent se transposer du travail rémunéré au travail bénévole	
Quelques compétences qui peuvent se transférer du travail bénévole au travail rémunéré	
4 Le bénévolat, l'expérience professionnelle et la formation	11
Le bénévolat et la réorientation professionnelle	
Le bénévolat et l'établissement de réseaux	
5 Le rôle et les responsabilités du secteur bénévole	14
Bureaux et centres de bénévolat	
Les organismes qui recrutent des bénévoles	
Conclusion	16
Références	17

Introduction

QUE PEUVENT TIRER DU BÉNÉVOLAT LES PERSONNES QUI SONT à la recherche d'un emploi rémunéré? Voilà la question centrale à laquelle tente de répondre la présente monographie, qui donne un bref aperçu des principaux liens existant entre le bénévolat et l'emploi. Pour répondre à cette question, il faut examiner les points suivants : ce en quoi consiste le bénévolat, les avantages du bénévolat, les raisons pour lesquelles les personnes à la recherche d'un emploi devraient envisager le bénévolat, et les façons dont les centres de bénévoles et les organismes qu'ils desservent peuvent mettre à profit les services des personnes qui font du bénévolat principalement pour accroître leurs chances de trouver un emploi.

1 En quoi consiste le bénévolat?

AU CANADA, ON DÉFINIT HABITUELLEMENT UN BÉNÉVOLE comme une personne qui offre des services à la collectivité de son propre gré, sans obtenir de rémunération en échange. Chacun des deux éléments de cette définition est important : le *choix* personnel et l'*absence de rémunération*¹.

Pourquoi fait-on du bénévolat?

De nombreux articles et ouvrages traitent des raisons qui poussent les gens à faire du bénévolat, et chacun fait état de la diversité des raisons et de leur importance. Le *pourquoi* du bénévolat est intimement et directement relié au type et à la durée de l'activité en cause, aux circonstances, ainsi qu'à l'engagement manifesté et au succès ou à l'échec du placement.

Il était autrefois gênant, voire même inacceptable, de discuter des nombreux motifs parfois complexes qui incitent les gens à faire du bénévolat. Beaucoup croyaient — et certains le croient encore — que le bénévolat «véritable» ou «pur» était tout à fait désintéressé et se fondait uniquement sur l'altruisme, cette disposition qu'ont certains à s'intéresser et à se dévouer à autrui.

Aujourd'hui, de plus en plus de gens reconnaissent que les bénévoles ont différentes raisons d'agir, que ce qu'ils accomplissent pour des raisons autres que l'altruisme peut être utile et valable, et que *toute* action bénévole, même altruiste, suppose une forme d'échange.

Beaucoup de Canadiens offrent leurs services parce qu'ils sont convaincus que c'est la chose à faire. Leurs valeurs morales, leurs convictions religieuses et leur esprit communautaire les incitent à aider les autres. Ils en retirent la satisfaction d'avoir rempli leurs obligations morales, religieuses ou civiques. Il s'agit là d'un effet tangible qu'on ne doit ni négliger ni taire. Toutefois, un grand nombre de Canadiens se livrent au bénévolat pour d'autres raisons. De fait, la plupart des bénévoles sont motivés par une combinaison de raisons, *dont* la conviction que c'est la chose à faire.

Les gens font du bénévolat parce qu'ils comprennent qu'il est important que les citoyens participent à la vie de leur collectivité et que le bénévolat profite à *tous*, pas seulement «aux pauvres et aux défavorisés». Beaucoup font du bénévolat en guise de «reconnaissance» pour l'aide qu'eux-mêmes ou un être cher a reçue. D'autres font du bénévolat pour s'intégrer à une nouvelle collectivité ou pour surmonter une tragédie personnelle en s'ouvrant à autrui. D'autres encore font du bénévolat pour rencontrer des gens et bâtir de nouvelles relations.

Toutefois, de plus en plus de Canadiens font du bénévolat pour une toute autre raison : pour faciliter leur quête d'un emploi rémunéré. Certains s'y livrent de leur propre initiative, d'autres y sont poussés par des conseillers en emploi, des agences de placement, des thérapeutes, des amis, des membres de la famille ou d'autres bénévoles. Nous examinerons maintenant ce que le bénévolat peut

offrir à ceux qui cherchent un emploi et comment les centres de bénévoles et les organismes qui font appel aux services de bénévoles peuvent réagir à ce phénomène.

Le bénévolat : un véritable travail

Quel rapport existe-t-il entre le bénévolat et l'emploi? Si bien peu de bénévoles se posent la question, d'autres se la posent parfois. Essentiellement, on se demande ce que le bénévolat a à voir avec le *travail*? Le fait que la question soit encore posée montre que certains connaissent mal la véritable nature, portée et importance des activités des bénévoles au Canada.

N'importe quel bénévole ou quiconque travaille avec un bénévole sait très bien que le bénévolat est véritablement un travail : les bénévoles exercent leurs facultés et déploient des efforts pour accomplir ou produire quelque chose. Il nous est parfois difficile de considérer cette activité comme un «travail» parce que le terme *travail* est devenu synonyme d'*activité rémunérée*.

Par ailleurs, les professionnels du secteur bénévole font particulièrement attention à la façon dont ils utilisent le terme «travail» dans le contexte d'une activité bénévole, puisque la promotion du bénévolat ne doit jamais être associée à une volonté de supplanter ou de remplacer des travailleurs rémunérés.

L'inconvénient est que l'on perpétue ainsi la notion que le travail bénévole est accessoire, superflu et sans conséquence réelle pour les organismes, leurs clients ou l'ensemble de la collectivité. Cette notion doit être corrigée.

Par leurs efforts, les bénévoles accomplissent un véritable travail. Parfois, leurs activités viennent appuyer et compléter le travail du personnel rémunéré; souvent, elles constituent la mission même des organismes en cause. À titre d'exemple, les bénévoles qui travaillent en milieu hospitalier viennent en aide au personnel rémunéré : médecins, infirmiers et infirmières, techniciens; ils fournissent des services auxiliaires et consacrent à des personnes du temps que les employés rémunérés ne sont souvent pas en mesure de leur consacrer. Par ailleurs, les bénévoles qui tiennent le rôle de Grandes Soeurs et de Grands Frères ou qui font de l'écoute téléphonique fournissent les services de base de leurs organismes et ce sont eux qui sont appuyés par des employés rémunérés.

En règle générale, le bénévolat est et devrait être considéré comme du véritable travail, c'est-à-dire comme une activité qui permet d'accomplir ou de produire quelque chose; il ne devrait jamais être une activité sans but ou un simple passe-temps. Le travail bénévole doit être utile pour l'organisme et ses clients, et valable pour le bénévole², qu'il soit ou non à la recherche d'un emploi rémunéré.

2 Le bénévolat et la santé

IL Y A DIX ANS ENVIRON, L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ a convenu d'une nouvelle définition de la santé, définition à laquelle adhère de plus en plus notre société. La santé ne désigne plus uniquement le bien-être physique et l'absence de maladie. La nouvelle notion de santé englobe les aspects physiques, sociaux, affectifs, mentaux, psychologiques et spirituels du bien-être. Partout, on préconise de plus en plus des modes de vie holistiques; on encourage notamment les gens à cesser toute activité qui nuit à la santé et à rechercher les activités et modes de vie qui amélioreront la santé sous tous ses aspects.

Le bénévolat constitue l'une des activités recommandées et il revêt une grande valeur pour les personnes qui sont en quête d'un emploi.

Il existe un lien réel et tangible entre le bénévolat et la santé. Les bénévoles et ceux qui travaillent avec eux l'ont toujours su. Ce lien est maintenant reconnu dans des travaux de recherche scientifique; il est documenté et analysé, et il se révèle quotidiennement dans la vie et le travail des bénévoles.

«Le bénévolat permet d'accroître l'estime de soi et la confiance en soi, de ralentir le rythme cardiaque et d'abaisser la pression artérielle, d'accroître la production d'endorphines, ce qui induit une sensation accrue de bien-être et de calme, de stimuler le système immunitaire et le fonctionnement du système nerveux, d'atténuer le stress de la vie et de surmonter le sentiment d'isolement social³.»

La recherche d'un emploi peut se révéler une expérience brutale dans la conjoncture actuelle. Elle pose des obstacles susceptibles d'anéantir l'estime de soi et la confiance en soi. Les jeunes, quels que soient leurs diplômes, mettent souvent beaucoup de temps à trouver un emploi qui leur permettra de mettre en pratique et de développer leurs compétences et connaissances nouvellement acquises. Ceux qui ont perdu leur emploi et qui en cherchent un autre se retrouvent sur le même marché du travail qu'eux, sauf qu'ils supportent un fardeau additionnel : beaucoup ont été profondément blessés et bouleversés par la perte de leur emploi.

L'un des principaux bienfaits du bénévolat, notamment pour ceux qui cherchent un emploi, réside dans sa capacité inhérente d'améliorer l'état de santé en permettant plus particulièrement de bâtir ou de rebâtir l'estime de soi et la confiance en soi, de ramener les choses à leur juste mesure et de changer d'attitude, ainsi que d'atténuer le sentiment d'isolement en élargissant le cercle de connaissances et d'amis.

Le sentiment d'être utile

Les personnes sans travail ont souvent l'impression qu'elles sont inutiles, que leurs compétences n'intéressent personne et qu'elles n'ont rien à contribuer. Le bénévolat peut changer tout cela. Rendre visite à une personne qui est incapable de sortir, organiser une activité spéciale ou même rédiger un article pour le bulletin d'un organisme peut donner ou redonner l'impression qu'on a quelque chose à offrir et qu'on peut faire du bien à des personnes, à des organismes ou encore à soi-même.

Connaissances spécialisées

Lorsque vous faites appel aux connaissances spécialisées d'une personne, connaissances nouvellement acquises dans un cadre scolaire ou développées au fil des ans, vous pouvez grandement renforcer sa confiance et son estime de soi. En mettant ses compétences, connaissances, talents et expérience au profit de votre organisme, vous lui offrez l'occasion d'exploiter ses acquis, de sentir qu'ils sont précieux et appréciés et peut-être même de les utiliser de nouvelles façons. La confiance du bénévole dans ses propres compétences et connaissances croîtra en conséquence. Elle améliorera de façons évidentes ses démarches de recherche d'emploi et pourra même l'inciter à envisager d'autres voies.

Contrôle et discipline personnelle

L'un des aspects les plus difficiles et angoissants du chômage, et plus particulièrement du chômage prolongé, réside dans le sentiment d'avoir perdu la maîtrise de sa propre destinée. Beaucoup de chômeurs ont l'impression d'avoir peu de choix véritables et peu ou pas de contrôle. De plus, ils se retrouvent soudainement sans le train-train et la discipline qu'impose un emploi stable, le train-train et la discipline qui favorisent normalement la réalisation d'objectifs et dont l'absence peut être effrayante et débilante.

Le bénévolat peut avoir plusieurs effets bénéfiques. En règle générale, les gens sont en mesure de déterminer ce qu'ils vont faire, à quelle fréquence, où et dans quelles circonstances. L'existence de choix donne un sentiment de contrôle, de liberté. Le fait d'être chargé d'un travail, de devoir atteindre des buts et des objectifs et d'avoir des échéances à respecter peut aider ces personnes à rétablir une certaine routine et une discipline dans leurs activités.

Il arrive souvent que les bénévoles acceptent des projets dont ils sont chargés du début à la fin, depuis la planification jusqu'à l'évaluation, en passant par l'exécution. Ils en retirent un important sentiment de pouvoir et de contrôle : «Il y a un travail à faire, et je suis capable de le faire. Je peux décider de l'exécuter ou de ne pas l'exécuter et choisir la façon de m'y prendre.» L'idée de pouvoir *choisir* et de pouvoir exercer un certain contrôle sur la planification, la stratégie et les résultats a d'excellentes chances de renforcer l'estime de soi et le sentiment d'accomplissement.

L'«euphorie» du bénévole

Les bénévoles disent toujours qu'ils «retiennent davantage de leurs activités bénévoles que ce qu'ils y investissent». Ils affirment souvent que l'expérience leur a procuré une immense satisfaction sur les plans physique, affectif et intellectuel, tout en les redynamisant sur le plan social. Ceux qui font du bénévolat dans le cadre de leur quête d'emploi ressentent cette satisfaction tout aussi vivement. Cette euphorie, le «helper's high⁴», découle essentiellement du fait que l'activité est exécutée librement, sans pression ni contrainte, et qu'elle permet de collaborer avec d'autres au lieu de travailler seul.

Santé physique

Il convient de mentionner également les possibilités qu'offre le bénévolat d'améliorer son état de santé physique. Bon nombre d'activités bénévoles ont une composante physique plus ou moins grande — qu'il s'agisse d'entraîner une équipe de baseball ou d'emmener des enfants se baigner, ou encore de courir, de marcher, de faire de la bicyclette ou encore de participer à des jeux en fauteuil roulant dans le cadre de campagnes de collecte de fonds — et elles aident ceux qui les exercent à améliorer leur propre condition physique. Le lien entre le corps et l'esprit est bien établi : les personnes qui sont physiquement en forme sont plus susceptibles de se sentir bien dans leur peau et, inversement, les personnes qui se sentent bien dans leur peau sont plus susceptibles de s'adonner à des activités physiques.

L'euphorie que ressent le bénévole peut agir tout autant sur sa santé physique que sur sa santé mentale. «Une analyse de l'expérience de plus de 1 700 femmes qui se livraient régulièrement à des activités bénévoles, effectuée par l'*Institute for the Advancement of Health* de la ville de New York, a révélé que le bénévolat avait pour effet de soulager des troubles physiques tels que maux de tête, extinctions de voix, douleurs causées par le lupus et la sclérose en plaques, ainsi que dépression⁵.»

En somme, le bénévolat fournit des occasions de mettre le corps, l'esprit et le coeur en forme et d'améliorer considérablement l'état de santé, à tous les niveaux.

3 Le bénévolat, source de développement et du maintien des compétences

DANS SON OUVRAGE INTITULÉ *THE THREE BOXES OF LIFE: AN INTRODUCTION to Life/Work Planning*, Richard Bolles classe les compétences dans trois catégories : l'autogestion, les compétences de contenu professionnel, et les compétences utilitaires. Le bénévolat aide à acquérir, à entretenir, et à améliorer des compétences dans chacun de ces domaines.

Autogestion

Il s'agit des compétences liées à notre façon de nous entendre avec autrui, de composer avec l'autorité, de régir notre comportement et d'accomplir des tâches (p ex, la débrouillardise, l'ingéniosité, l'initiative, la persévérance, la loyauté, la fiabilité).

Évidemment, le bénévolat offre l'occasion d'éprouver et de développer ces compétences. Le travail auquel elles s'appliquent exige fréquemment de moyens ingénieux de résoudre des problèmes et la prise d'initiative lorsque l'occasion l'exige. Les bénévoles sont des membres intégrés de l'effectif d'un organisme, et l'on dépend d'eux pour accomplir les tâches qui leur sont assignées.

Contenu professionnel

Ce sont les compétences ayant un contenu professionnel ou spécifique auxquelles nous faisons appel pour maîtriser un vocabulaire, une marche à suivre ou un sujet *donné*⁶ (p ex, apprendre une langue, démonter et réparer un ordinateur ou connaître les règles du baseball).

Bien des personnes bénévoles oeuvrent dans un organisme où certaines tâches ne leur sont pas familières. *Pour* accomplir leur travail, ces personnes bénévoles doivent développer de nouveaux outils de travail qui s'apparentent au travail de l'organisme. Un entraîneur de baseball bénévole doit apprendre les règles du baseball; une bénévole avec une ligne de détresse doit apprendre les techniques et les compétences qui la permettra à écouter effectivement pour aider une personne qui subit une crise. Un bénévole dans un centre de données doit se familiariser avec la base de données et le logiciel pour informer ses clients. Ces compétences sont particulières à la tâche qu'entreprend le bénévole.

Compétences utilitaires

Ce sont les compétences qu'il nous faut et que nous utilisons pour composer avec «les grands éléments de la vie de tous les jours, nommément les données (ou l'information), les personnes et les choses⁷». Les compétences fonctionnelles font appel à des verbes d'action, pour décrire comment on *agit* à l'égard de l'information, des personnes et des choses, n'importe la situation où on travaille. Elles comprennent des compétences telles la supervision, la négociation, l'analyse, le calcul, la consultation, le montage et réglage des machines-outils, et le traitement de

l'information.⁸ Par exemple, on peut être un superviseur expérimenté. Cette compétence, la supervision, peut s'exercer dans beaucoup de situations éventuelles. De même, les compétences en analyse peuvent embrasser un vaste champ de diverses données.

Quelques compétences qui peuvent se transférer du travail rémunéré au travail bénévole

On peut donc considérer une compétence par elle-même, en la faisant passer d'un milieu de travail à un autre ou d'un domaine de travail à un autre. Ce type d'analyse permet de cerner quelles activités bénévoles font appel à des compétences données et seraient une occasion de perfectionnement, et il aide à cerner différents domaines d'emploi possibles.

Les organismes du secteur bénévole cherchent des collaborateurs capables de les aider à devenir de plus en plus efficaces et efficients, à répondre à une demande croissante et à planifier l'avenir. Les bénévoles ayant des compétences particulières sont en mesure d'accomplir ce travail, de le compléter ou de le parfaire en offrant des services à la clientèle de l'organisme, en même temps qu'ils mettent en pratique leurs compétences, qu'ils les développent et les maintiennent.

Si le secteur bénévole la tient pour acquise, bien des gens par contre s'étonnent de la diversité des tâches bénévoles qui existent ainsi que des types et niveaux de compétences requis pour accomplir ces tâches. En fait, les types de compétences requis et prisés chez un employé rémunéré et un bénévole sont souvent les mêmes. Voici quelques exemples pour illustrer ce point.

Marketing

Les organismes du secteur bénévole cherchent à mieux faire connaître leurs programmes et services à leurs clients, au gouvernement et à l'ensemble de la population. Les personnes qui possèdent des compétences dans le domaine du marketing, qu'elles soient nouvellement acquises ou le fruit d'une longue expérience, peuvent aider les organismes à faire le bilan, à définir leurs objectifs, à évaluer leurs ressources, ainsi qu'à élaborer et exécuter un plan de marketing.

Informatisation et échange électronique de données

La plupart des organismes du secteur bénévole sont déjà informatisés ou sur le point de le devenir, et la multitude de choix et de décisions à laquelle ils font face est souvent déroutante et accablante. Les personnes qui possèdent des connaissances spécialisées en informatique peuvent aider les organismes à déterminer quels sont leurs véritables besoins, quel objectif elles aimeraient atteindre dans cinq ans et quelles décisions sont les plus rentables. En outre, ces bénévoles sont en mesure de mettre des systèmes sur pied, de former le personnel et d'offrir des conseils sur d'éventuelles expansions.

Administration, gestion, évaluation

Les organismes du secteur bénévole, de charité et à but non lucratif, sont perçus comme étant complètement différents des entreprises du secteur privé. En fait, la plupart sont gérés à la manière des entreprises et ils embauchent des gestionnaires qualifiés. Quoi qu'il en soit, bon nombre d'organismes bénévoles pourraient tirer profit des connaissances spécialisées de personnes ayant une formation en gestion, en administration ou en évaluation.

Bibliothèque et recherche

L'information constitue une composante essentielle du travail de tout organisme. L'accès à des données utiles, complètes et compréhensibles peut considérablement accroître la capacité de servir la clientèle. Bibliothécaires et chercheurs qualifiés peuvent aider les organismes à mettre au point

des bases de données pertinentes qui appuieront, aménageront et amélioreront leurs façons de procéder.

Il s'agit là de quatre exemples plutôt évidents de façons dont les bénévoles peuvent perfectionner leurs compétences tout en offrant leurs services à des organismes et à leurs clients. En y réfléchissant un peu, on trouvera d'autres possibilités, moins évidentes, dont celle qui suit.

Le responsable des achats d'une entreprise manufacturière est licencié. Rares sont les organismes du secteur bénévole qui requièrent les services d'acheteurs; toutefois, un organisme pourrait exploiter pareilles compétences pour rationaliser et regrouper ses achats d'équipement et de fournitures. L'acheteur bénévole serait en mesure d'aider un certain nombre d'organismes à mettre au point un mécanisme d'achats groupés, qui leur permette d'accroître leur efficacité et de réduire leurs coûts. Ou encore, il pourrait aider les organismes qui exploitent des entreprises à améliorer leurs décisions relatives aux achats et leurs méthodes de contrôle des stocks. Une autre façon totalement différente d'exploiter les compétences de ce responsable des achats serait de lui confier la tâche d'aider des clients de l'organisme à établir leur budget personnel ou familial.

La démarche consiste ici à cerner les diverses compétences de chacun et à trouver de nouvelles façons de les mettre à profit. L'un des principaux avantages de cette démarche est que, plus une personne découvre de nouvelles façons d'utiliser ses compétences, plus elle élargit l'éventail des débouchés possibles et, du même coup, ses possibilités d'emploi.

Quelques compétences qui peuvent se transférer du travail bénévole au travail rémunéré

On a réalisé aux États-Unis, en 1985, un projet de recherche sur le perfectionnement des compétences professionnelles dans le cadre du bénévolat et on a pu dégager une liste⁹ de compétences polyvalentes que les bénévoles avaient acquises ou perfectionnées dans le cadre de leurs activités bénévoles :

- ! Arts et métiers
- ! Puériculture
- ! Travail de bureau/Secrétariat
- ! Éducation
- ! Finances
- ! Soins de santé
- ! Arts ménagers
- ! Gestion
- ! Mécanique
- ! Affaires publiques
- ! Relations publiques
- ! Recherche
- ! Domaines technique et professionnel

Les conclusions de *l'Enquête sur le bénévolat* qui a été menée en 1987 au Canada sont venues confirmer ces résultats en précisant que «3,4 millions de bénévoles (70 p 100) estiment que l'apprentissage de nouvelles compétences constitue une caractéristique importante de leur travail. Ils acquièrent entre autres : des connaissances techniques reliées au travail de bureau, des compétences en matière de gestion, d'organisation, de communications, de relations interpersonnelles, de collecte de fonds, ainsi que des connaissances spécialisées dans divers domaines. De nombreux bénévoles (353 000) ont pu transférer ces compétences directement dans

leur travail rémunéré. De plus, pour 44 p. 100 des personnes interrogées, il importait que le travail bénévole leur donne l'occasion d'améliorer leurs perspectives d'emploi».¹⁰

4 Le bénévolat, l'expérience professionnelle et la formation

CEUX QUI SONT À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ, les jeunes plus particulièrement, se heurtent souvent à des obstacles, car les employeurs désirent recruter des gens d'expérience. Et, bien entendu, pour acquérir de l'expérience, il leur faut d'abord trouver du travail.

Les activités de bénévolat mentionnées dans un *curriculum vitae* étaient autrefois considérées comme une preuve de civisme et non comme des antécédents professionnels valables, la notion étant que le travail bénévole était accessoire, superflu et non essentiel. Maintenant que le bénévolat a pris un nouveau visage et que les bénévoles interviennent dans des activités plus variées et complexes, cette notion change. L'ensemble de la population et le secteur privé reconnaissent maintenant qu'il faut tenir compte du bénévolat dans l'évaluation des compétences, de la formation et de l'expérience d'un candidat à un poste.

De plus en plus souvent, les formulaires de demande d'emploi prévoient expressément un espace où indiquer toute expérience acquise dans le secteur bénévole; dans bien des cas, cette expérience est placée sur le même pied que les activités professionnelles rémunérées. De fait, le travail bénévole indiqué dans le *curriculum vitae* d'une personne peut souvent se révéler un facteur déterminant de l'acceptation ou du rejet de ses demandes d'inscription à des collèges ou universités ainsi que de ses demandes d'emploi, particulièrement si les autres candidats possèdent des qualifications semblables.

Les conditions dans le secteur bénévole peuvent être tout aussi rigoureuses et exigeantes que les conditions dans le secteur privé. Le bénévolat offre l'occasion d'acquérir une véritable expérience de travail, une bonne et solide formation, ainsi que la possibilité d'innover et d'expérimenter de façons qui sont souvent irréalisables sur le marché du travail proprement dit. Les compétences polyvalentes qui sont mises à contribution dans le cadre du bénévolat peuvent normalement être appliquées à des tâches spécifiques, de façon telle que l'organisme, sa clientèle et le bénévole en tirent profit. Mais cela n'est pas le fruit du hasard.

Pour que le bénévolat puisse offrir une expérience et une formation valables, il convient de respecter les critères suivants :

- ! choisir les placements d'une façon sérieuse et judicieuse;
- ! énoncer les tâches clairement; les organismes et les bénévoles doivent bien s'entendre sur leurs attentes, responsabilités et droits respectifs;
- ! interviewer convenablement les bénévoles et leur trouver un placement approprié; il faut les orienter vers un organisme;

- ! fournir aux bénévoles la formation dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches; ils doivent pouvoir compter sur l'encadrement et le soutien d'un responsable qualifié, et recevoir régulièrement des évaluations et des commentaires sur leur travail;
- ! offrir aux bénévoles, dans la mesure du possible, la possibilité de diversifier leurs activités ou de modifier leur rôle en vue d'acquérir de nouvelles compétences et d'élargir leurs horizons.

En investissant des ressources dans la formation des bénévoles, les organismes montrent qu'ils apprécient véritablement leur apport et ils s'assurent que leur mission est bien remplie. C'est une façon de reconnaître le travail des bénévoles et de les remercier, en les aidant en même temps à atteindre leurs objectifs de carrière.

Le bénévolat et la réorientation professionnelle

Le monde évolue, tout comme certains métiers et professions. Aussi bon nombre de personnes qui ont perdu leur emploi et qui s'en cherchent un nouveau doivent-elles affronter une difficulté de plus. Beaucoup envisagent d'ailleurs une carrière et du travail tout à fait différents. C'est également le cas pour bon nombre de personnes qui ont toujours un emploi mais qui souhaitent se réorienter et pour ceux qui réintègrent le marché du travail après une période d'absence. Le bénévolat offre des possibilités aux uns comme aux autres.

Le bénévolat a depuis toujours offert l'occasion de faire autre chose que ce que l'on fait au «bureau» toute la journée, ou toute la soirée dans certains cas. Les comptables de jour deviennent des conducteurs bénévoles durant le week-end, les chauffeurs de camion enseignent la natation, les clerks d'avocats rédigent des bulletins de nouvelles, les ouvriers d'usine se transforment en membres de conseils d'administration. Ce qui a changé, c'est le nombre de gens qui cherchent une occupation différente non seulement pour meubler leurs loisirs, mais aussi pour remplir leur vie ou les années de travail rémunéré qu'il leur reste.

Le bénévolat donne au gens l'occasion de mesurer leurs intérêts, de faire de nouvelles expériences et de découvrir si un domaine de travail leur convient ou les intéresse véritablement avant de changer de voie et de s'engager à des années d'études et à d'importantes dépenses. Un teneur de livres peut travailler pour un service d'écoute téléphonique et voir ainsi s'il a les aptitudes et les attitudes voulues pour devenir un conseiller ou un travailleur social. Une infirmière peut travailler comme bénévole dans une garderie pour mesurer son intérêt pour l'éducation de jeunes enfants, et ainsi de suite.

Le bénévolat a aussi beaucoup à offrir à ceux qui prennent une retraite anticipée, de gré ou de force. Ils n'auront peut-être pas besoin d'un emploi rémunéré mais voudront sans doute continuer de travailler pendant un certain temps. Ces personnes peuvent apporter beaucoup au secteur bénévole, par leur propre travail ou encore à titre de mentors.

Le bénévolat et l'établissement de réseaux

Bien qu'aucun bénévole ne soit *assuré* de trouver un emploi rémunéré comme conséquence directe de ses activités de bénévolat, il n'en demeure pas moins que beaucoup décrochent un emploi rémunéré grâce aux contacts qu'ils ont créés dans le cadre de leurs activités non rémunérées. S'il est vrai que 80 p. 100 des emplois disponibles ne sont jamais annoncés, l'établissement de réseaux prend alors une grande importance dans la recherche d'un emploi.

Ceux qui ne connaissent pas bien le secteur bénévole ne sont peut-être pas conscients de l'importance des réseaux qui relient les organismes bénévoles les uns aux autres, ou aux gouvernements, au secteur privé et à l'ensemble de la population. Les bénévoles ont souvent l'occasion de rencontrer des représentants de toutes les strates de la société et de différents secteurs d'activité dans l'exercice de leurs fonctions, ou lors de réunions et de manifestations spéciales. Ils peuvent ainsi établir des liens avec des personnes qu'ils n'auraient autrement pas connues, élargir leur réseau de contacts et multiplier les sources possibles d'emplois rémunérés. C'est souvent en se fondant sur les services rendus à titre bénévole qu'un membre de l'organisme recommandera la candidature d'un travailleur à un poste rémunéré.

5 Le rôle et les responsabilités du secteur bénévole

DES EXIGENCES CROISSANTES ET COMPLEXES CONJUGUÉES À une insuffisance de ressources : c'est ce avec quoi doit composer plus que jamais le secteur bénévole. Son intervention au sein de collectivités et d'organismes communautaires est de plus en plus nécessaire.

Aussi, les nombreuses personnes désireuses de se livrer à des activités bénévoles dans le but d'améliorer leurs chances de décrocher un emploi rémunéré représentent-elles une ressource extrêmement précieuse. Avec une relative soudaineté jaillissent de toutes part des offres de services de personnes aux compétences et aux talents exceptionnels. Les organismes du secteur bénévole doivent soigner leurs rapports avec ces personnes, et ils doivent reconnaître le caractère particulier du bénévolat qui vise essentiellement la réintégration dans l'emploi ainsi que les besoins spéciaux de ceux qui le pratiquent.

Bureaux et centres de bénévolat

Les bureaux et centres locaux de bénévolat desservent deux groupes clients : les organismes souhaitant recruter des travailleurs bénévoles et les bénévoles en puissance. Le rôle des centres de bénévoles face à ce dernier groupe est double : les recruter et les orienter vers les organismes qui mettront leurs services, leurs compétences, leur expérience, etc., à profit, et cela, en tenant compte des motifs qui les animent et en leur confiant des tâches qui leur permettront de réaliser leurs objectifs personnels. En outre, les centres doivent les encourager à continuer de faire du bénévolat même après qu'ils se soient trouvé un emploi rémunéré.

Le rôle du centre de bénévoles doit consister à :

- ! aider le bénévole à cerner les activités qui correspondent à ses compétences, à ses intérêts et au temps dont il dispose, et qui soient conciliables avec les motifs qui l'ont incité à se livrer au bénévolat;
- ! orienter le bénévole vers un programme de bénévolat approprié, bien géré et bien structuré; ce programme doit comporter des activités clairement définies et offrir au bénévole la possibilité de travailler dans un secteur qu'il aura identifié et accepté;
- ! veiller à ce que les bénévoles recommandés aux organismes répondent aux besoins et exigences de ceux-ci;
- ! collaborer avec les organismes à la conception, structuration ou restructuration des placements, *dans la mesure du possible*, afin qu'ils puissent être confiés à des membres de ce nouveau groupe de bénévoles.

Les organismes qui recrutent des bénévoles

Les organismes qui recrutent des travailleurs bénévoles sont dans une situation délicate. Leur priorité consiste à répondre aux besoins de leurs clients. Leur programme de bénévolat, leurs politiques et leurs placements doivent être conçus de façon à atteindre cet objectif. C'est pour appuyer et poursuivre leur mission que les bénévoles sont recrutés.

Dans la pratique, cela signifie que les organismes doivent bien veiller à recruter des bénévoles qui répondront tout d'abord aux besoins des clients et qui ne les feront pas passer après leurs propres besoins.

Il peut être très tentant, devant l'éventail des compétences et connaissances spécialisées qu'offrent certains bénévoles, de créer des placements à leur mesure. On peut faire preuve d'ingéniosité pour structurer et réaménager des postes de façon à tirer profit de la situation et des compétences particulières d'un bénévole. Cependant, un organisme ne sert les intérêts de personne en créant un poste en fonction des compétences d'un bénévole, si le poste ne satisfait pas les besoins du client ni ne permet à l'organisme d'atteindre ses objectifs.

En outre, les centres et les organismes de bénévolat doivent reconnaître que la priorité de ces bénévoles est de se trouver un emploi rémunéré. Aussi, préfèrent-ils les placements à court terme, qui permettent une certaine souplesse et qui sont axés sur des fonctions ou des buts précis.

Ces placements doivent offrir au bénévole la possibilité d'acquérir l'expérience et la formation voulue, ainsi que de bénéficier de la rétroaction et des applications pratiques qu'il recherche. De même, ils doivent être conçus de façon que le fonctionnement de l'organisme ne soit pas compromis si le bénévole s'absente pour se présenter à des entrevues ou s'il accepte un emploi rémunéré. Les organismes doivent aussi faire un effort de compréhension envers ceux que le chômage et une recherche d'emploi difficile ont peut-être rendus très vulnérables, et être prêts à travailler avec eux.

Conclusion

CEUX QUI PROPOSENT LEURS SERVICES PRINCIPALEMENT POUR ACCROÎTRE leurs chances de décrocher un emploi rémunéré peuvent se révéler d'une aide précieuse pour le secteur bénévole, leur collectivité et eux-mêmes. Ils mettent à contribution tout un éventail de compétences et de talents ainsi que diverses formes d'expérience, et ils peuvent eux-même tirer profit d'activités bénévoles pendant qu'ils aident autrui. Les centres de bénévoles et les organismes qui recrutent des travailleurs bénévoles doivent reconnaître et prendre en considération les avantages et les contraintes de leur situation, et collaborer avec eux afin de créer des placements qui bénéficieront à tous les intéressés.

Références

1. Il importe de considérer cette définition avec circonspection. Même si les bénévoles ne reçoivent ni salaire ni rémunération, ils *sont* (ou devraient être) défrayés des dépenses personnelles qu'ils doivent engager dans l'exercice des fonctions liées au bénévolat. En outre, le fait que certaines personnes choisissent de s'adonner au bénévolat sans recevoir de rémunération ne signifie pas que les bénévoles n'ont aucune véritable responsabilité envers l'organisme, et vice et versa.

Aspects connexes

Bien que cette question ne fasse pas l'objet de la monographie, tout débat sur le rapport qui existe entre le bénévolat et l'emploi soulève la question du travail obligatoire, laquelle fait actuellement l'objet d'une controverse au Canada. L'une des difficultés réside dans le fait que la signification même du terme est litigieuse. Certains avancent que le bénévolat constitue du travail obligatoire, d'autres affirment qu'il en est autrement.

La notion de travail obligatoire s'inscrit normalement dans un système où les gens ne reçoivent des prestations d'aide sociale que s'ils effectuent un travail donné. Se greffent à cette notion des systèmes qui prévoient un type d'incitatif, sous la forme d'une prime ou d'un supplément, pour ceux qui prennent part à des activités données.

Dans certains documents traitant du travail obligatoire ou de solutions semblables, on affirme souvent qu'on forcera les assistés sociaux à faire du travail communautaire bénévole. Le travail obligatoire, quelle qu'en soit la formule, recoupe la notion du travail bénévole et notre définition du bénévolat. En effet, le type de travail que l'on considère pertinent et accessible aux «participants» au travail obligatoire est normalement appelé «service communautaire», de loin la principale responsabilité du secteur bénévole. Par conséquent, les programmes de travail obligatoire devraient, par définition, faire intervenir les organismes et le personnel du secteur bénévole.

Ce travail ne serait pas rémunéré en ce sens qu'aucun salaire ne serait versé par l'organisme; toutefois, les prestations d'aide sociale (le salaire) pourraient y être rattachées. Peut-on vraiment alors parler de travail non rémunéré ?

Le second aspect est celui du choix. Si un bénévole est une personne qui *choisit* de participer à des activités de service communautaire, les «participants» au travail obligatoire, par définition, ne pourraient se prévaloir de ce choix. Pourrait-on alors les considérer comme des bénévoles ?

La motivation est un élément indéniablement fondamental du bénévolat. On peut alors se demander tout de suite quelle incidence le facteur motivation aura sur la nature, la durée et le succès des activités communautaires ? Ces expériences inciteront-elles les gens à choisir de devenir bénévoles ?

2. La mauvaise habitude que nous avons de parler de bénévoles en des termes qui les opposent aux professionnels, *par définition*, fait qu'il est encore plus difficile d'accorder une véritable valeur à leur activité. Quoique cette opposition repose généralement sur des différences quant aux qualifications et à la formation, le fait d'utiliser les deux termes comme des contraires a pour effet de perpétuer le stéréotype voulant que les bénévoles sont, *par définition*, des «amateurs», bien intentionnés peut-être, mais moins compétents et moins responsables que les «professionnels» qui reçoivent une rémunération. En outre, de plus en plus de bénévoles *sont*, de fait, des «professionnels» qui offrent leurs services professionnels gracieusement aux organismes communautaires. Il y aurait peut-être lieu de s'exprimer en des termes moins tendancieux et plus génériques, et de parler plutôt de «personnel bénévole» et de «personnel rémunéré».
3. Graff, Linda, L., *Volunteer for the Health of It*, Etobicoke (Ontario), Volunteer Ontario, Association des centres d'action bénévole de l'Ontario, 1991.
4. Luks, Allan, «Helper's High», *Psychology Today*, octobre 1988, p. 39-42.
5. Dossey, Larry, *Meaning and Medicine*, New York, Bantam Books, 1991, p. 171.
6. Bulles, Richard. *The Three Boxes of Life And How to Get Out of Them* Berkley ; Ten Speed Press, 1978, p 147.
7. *Ibid*, p 146 .
8. *Lac cit.*
9. Schram, Vicki R. «Job Skills Developed in Volunteer Work; Transferability to Salaried Employment», *The Journal of Volunteer Administration* été 1985, pp 28-32.
10. Ross, David P. «Le bénévolat, une activité rentable?», *Perception*, Conseil canadien de développement social, vol 14, n 4, pp 15-16.