

L'ACTION BÉNÉVOLE 101

Fiche
5
1 de 2



L'INTÉGRATION

des bénévoles selon leur groupe d'âge

Le processus d'intégration

À son arrivée, le bénévole peut être inquiet et peu sûr de lui, car la situation est nouvelle pour lui. L'intégration devrait lui permettre de mieux connaître l'organisme, son fonctionnement et ses membres. Chaque cohorte de bénévoles a ses particularités et les connaître permet de répondre plus rapidement et adéquatement à leurs questionnements et à leurs attentes. Le but de cette intégration est de laisser au bénévole le temps de devenir assez autonome et compétent dans les tâches qui lui sont allouées.

La génération Y (1978 et 1994)

- Faire connaître les liens entre l'organisation et la société
- Accorder le droit à l'erreur
- Avoir une approche plus flexible du travail et des horaires
- Définir le profil de compétences requises
- Donner accès aux dernières technologies
- Favoriser l'esprit d'équipe
- Aborder ouvertement les différences intergénérationnelles (*équipes mixtes*)
- Favoriser l'humour au travail
- Établir une structure facilitant la communication (*rencontres informelles*)
- Encourager les responsables des bénévoles à exercer leur rôle de «coach»
- Assurer rapidement l'application concrète des acquis de la formation

La génération X (1964 et 1977)

- Donner des tâches qui requièrent des responsabilités et impliquer dans les rôles décisionnels
- Laisser de l'autonomie et de la place à la créativité
- Transmettre les valeurs, la mission et l'évolution de son organisation
- Être ouvert à des idées et des expériences différentes, à la nouveauté. Être prêt à se faire questionner
- Montrer de nouvelles choses, offrir des formations de perfectionnement
- Offrir un environnement de travail agréable
- Aménager des horaires pour leur permettre de consacrer autant de temps à la famille et aux loisirs qu'au bénévolat.
- Favoriser le transfert du savoir, faire du jumelage
- Avoir des politiques et des définitions de tâches précises

SOMMAIRE

Génération Y

Génération X

Baby-boomers

Génération
silencieuse

COMMENT ?

Le processus d'intégration des bénévoles compte six étapes :

- a) L'accueil
- b) L'information
- c) L'engagement
- d) La formation
- e) L'entrée en fonction
- f) Le mentorat

NOTE :

Ces caractéristiques peuvent s'appliquer à toutes les tranches d'âges, même si elles sont plus propres aux profils identifiés.

Pour information supplémentaire :

Beauce-Etchemin : 418-774-6008

Beaulac-Garthby : 418-458-2737

Charlesbourg : 418-622-5910

Montmagny : 418-248-7242

Bellechasse-Lévis-Lotbinière : 418-838-4094

Beauport : 418-663-0978

Charlevoix : 418-665-7567

Québec : 418-681-3501

Une réalisation du

Regroupement des Centres d'action bénévole fédérés de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches en collaboration avec Centraide Québec et Chaudière-Appalaches

L'ACTION BÉNÉVOLE 101



Fiche

5

2 de 2

L'INTÉGRATION

des bénévoles selon leur groupe d'âge

Le processus d'intégration comporte plusieurs avantages.

En voici quelques-uns : Permettre à la personne bénévole de développer des habiletés et de la confiance dans ses compétences. Renforcer son sentiment d'appartenance. Rendre la personne plus à l'aise dans la réalisation de ses tâches. Contribuer à donner une meilleure image de l'organisme.

Cette perception pourrait même donner le goût à d'autres personnes de s'engager dans les activités de votre organisme. Le bouche à oreille positif est sans contredit le meilleur argument pour faciliter le recrutement de nouveaux bénévoles.

Les baby-boomers (1947 et 1963)

- Ne pas modifier les façons de faire radicalement, Apporter les changements graduellement
- Avoir des horaires fixes et réguliers
- Leur faire faire du coaching avec des plus jeunes
- Leur offrir de nouveaux rôles dans l'organisation
- Alléger leurs tâches
- Établir un climat de confiance (*ambiance relaxante et confortable, encouragements, refus de juger, etc.*)
- Les consulter, par différents moyens (*sondage, boîte à suggestion, etc.*), sur les orientations, les améliorations de l'organisation

La génération dite «silencieuse» (avant 1947)

- Posséder un code d'éthique et de déontologie connu par tous
- Fixer des objectifs clairs et réalistes
- Organiser des activités sociales
- Offrir des conditions gagnantes pour avoir un bon climat de travail et de bonnes relations

En conclusion, nous pouvons affirmer que peu importe le groupe d'âge, il est important de reconnaître le bénévole dans son geste, dans son action, dans le temps qu'il donne à votre organisation, à sa communauté. Cette reconnaissance peut prendre plusieurs formes, à vous de vous distinguer !

POURQUOI présenter son organisme aux nouveaux bénévoles ?

Les informations que le bénévole recevra sur l'organisme lui permettront de vérifier si l'organisme répond à ses attentes et s'il pourra se sentir à l'aise et contribuer au travail du groupe.

L'intégration est pour le nouveau bénévole une période d'adaptation à un nouveau milieu.

Avec les informations pertinentes, le bénévole fera partie intégrante de l'équipe plus rapidement.

Adaptation et communication, voilà deux grands mots à mettre en application dans nos organisations.

Pour information supplémentaire :

Beauce-Etchemin : 418-774-6008

Beaulac-Garthby : 418-458-2737

Charlesbourg : 418-622-5910

Montmagny : 418-248-7242

Bellechasse-Lévis-Lotbinière : 418-838-4094

Beauport : 418-663-0978

Charlevoix : 418-665-7567

Québec : 418-681-3501

Une réalisation du

Regroupement des Centres d'action bénévole fédérés de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches en collaboration avec Centraide Québec et Chaudière-Appalaches