

2) NOTRE ORGANISME EST-IL PRÊT À RECRUTER DES BÉNÉVOLES DE PLUS DE 50ANS ?

	O	N	Si non : <i>Voir trucs et astuces</i>
SOMMES-NOUS PRÊTS À RECEVOIR LES BÉNÉVOLES DE PLUS DE 50 ANS ?			
- Savons-nous pourquoi nous voulons des bénévoles de plus de 50 ans?			1.1 Besoins, motivations des baby boomers
- Pouvons-nous proposer des occasions de bénévolat qui répondent aux besoins, intérêts et motivations des baby boomers tout en appuyant les besoins de notre organisme?			1.1 Besoins, motivations des baby boomers
- Sommes-nous ouverts à modifier le fonctionnement de notre organisme pour accueillir de nouveaux bénévoles de plus de 50 ans?			1.2 Gestion des organisations
- Désirons-nous que les bénévoles de plus de 50 ans mettent à profit leurs compétences professionnelles ou leurs connaissances?			1.2 Gestion des organisations
- Pouvons-nous jumeler, s'il y a lieu, les compétences des baby boomers aux besoins de notre organisme?			1.2 Gestion des organisations
- Savons-nous clairement ce que nous voudrions que les bénévoles accomplissent?			1.3 Préparation des postes et des tâches
- Allons-nous faire coïncider les habiletés et les intérêts d'une personne avec un certain poste de bénévolat?			1.3 Préparation des postes et des tâches
- Pouvons-nous concevoir des occasions de bénévolat sous forme de projet (mandat)?			1.3 Préparation des postes et des tâches
- Pouvons-nous concevoir des occasions de bénévolat qui permettent aux baby boomers de travailler seuls (autonomes)?			1.3 Préparation des postes et des tâches
- Pouvons-nous concevoir des postes bénévoles à court terme, saisonniers ou flexibles (Ex : appuyé par l'entreprise, familiale,)?			1.3 Préparation des postes et des tâches
SOMMES-NOUS PRÊTS À ATTIRER LES BÉNÉVOLES DE PLUS DE 50 ANS ?			
- Bénéficiions-nous d'une bonne image dans la communauté?			2.1 Image dans la communauté
- Sommes-nous visibles (notre organisme et notre mission) dans les réseaux des personnes de plus de 50 ans?			2.2 Message de recrutement dans la communauté
- Pouvons-nous communiquer l'incidence positive du bénévolat aux bénévoles de la génération du baby boom?			2.2 Message de recrutement dans la communauté
- Sommes-nous ouverts à la promotion multivoie des occasions de bénévolat (notamment la promotion en ligne) auprès d'un groupe démographique de plus en plus branché sur le plan technologique?			2.2 Message de recrutement dans la communauté

SOMMES-NOUS PRÊTS À ORGANISER LE RECRUTEMENT DES BÉNÉVOLES DE PLUS DE 50 ANS ?			
- Nos stratégies de recrutement ciblent-elles adéquatement les personnes de 50 ans et plus? Tiennent-elles compte de leur diversité?			3.1 Stratégies de recrutement
- Savons-nous où recruter des bénévoles de plus de 50 ans?			3.1 Stratégies de recrutement
- Pouvons-nous envisager de recruter des bénévoles avant la retraite?			3.2 Recrutement avant la retraite
SOMMES-NOUS PRÊTS À ACCUEILLIR ET SOUTENIR LES BÉNÉVOLES DE PLUS DE 50 ANS ?			
- Pouvons-nous offrir un encadrement adapté aux attentes des personnes de plus de 50 ans?			4.1 Plaisir soutien et réussite
- Nos modes de reconnaissance sont-ils adaptés aux attentes des personnes de plus de 50 ans?			4.1 Plaisir soutien et réussite

3) TRUCS ET ASTUCES À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES PERSONNES DE PLUS DE 50 ANS (BABY BOOMERS)

Voici certaines considérations à garder en tête lors de la préparation d'activités de recrutement et de programmes et postes pour bénévoles de plus de 50 ans, ainsi que les conséquences pour les organisations qui veulent recruter ces personnes.

1. CAPACITÉS À RECEVOIR L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES PLUS DE 50 ANS

1.1 Besoins, motivations et attentes des baby boomers

<u>CONSIDÉRANT QUE LES BABY BOOMERS VEULENT :</u>	<u>EN CONSÉQUENCE :</u>
<ul style="list-style-type: none">– Continuer d'apprendre et de se perfectionner;– Satisfaire leurs besoins d'autonomie, d'accomplissement et de satisfaction personnelle;– Se sentir touchés personnellement par une cause ou un enjeu.	<ul style="list-style-type: none">– Questionnez les avantages que l'organisme peut apporter à ceux qu'elle dessert ou par la fonction sociale de l'organisme;– Questionnez les résultats concrets de la contribution des bénévoles aux enjeux sociaux;– Souvenez-vous que vous devez offrir une perspective d'avenir attrayante et qu'il ne s'agit pas d'une duplication;– Les bénévoles auront-ils l'occasion de faire de nouvelles connaissances ou d'en apprendre davantage à propos de certains sujets ?

1.2 Gestion des organisations

<u>CONSIDÉRANT QUE LES BABY BOOMERS :</u>	<u>EN CONSÉQUENCE :</u>
<ul style="list-style-type: none">– Veulent apporter une contribution significative en un court laps de temps, ils travaillent vite et sont efficaces et s'attendent à la même chose des organisations;– Veulent participer à tous les échelons possibles de l'organisme et à toutes les tâches, de la conception à la réalisation de programmes;– Ont travaillé toute leur vie et ont souvent occupé des postes de responsabilité, ils savent donc ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.	<ul style="list-style-type: none">– Mettez sur leur intelligence, leur expérience et leur formation;– Consultez-les sur les moyens d'atteindre les objectifs identifiés par l'organisme, mais n'oubliez pas que si on leur demande leur avis, ils s'attendent à ce que celui-ci soit respecté et qu'on en tienne compte;– Dites-leur quels sont vos besoins (vos objectifs) et demandez-leur de faire partie de la solution;– Des systèmes d'intégration de ces individus à la gestion de l'organisation doivent être mis en place;– Faites-les participer aux prises de décisions et aux choix des objectifs;

<ul style="list-style-type: none"> - Veulent mettre à profit leurs compétences et connaissances; 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurez-vous que votre organisme est bien organisé et professionnel; - Donnez-leur l'occasion d'utiliser leurs compétences non exploitées au travail, de découvrir des compétences cachées et des « compétences dont ils n'ont pas conscience ».
---	---

1.3 Concernant la préparation des postes et des tâches

CONSIDÉRANT QUE LES BABY BOOMERS :	EN CONSÉQUENCE :
<ul style="list-style-type: none"> - S'engageront selon leurs conditions (temps et activités); - Veulent pouvoir consacrer un temps variable aux activités de bénévolat; - Recherchent la diversité et la flexibilité; - Recherchent des organisations qui leur permettront d'agir de façon autonome; - Veulent voir clairement l'impact de leur apport; - Souhaitent que les résultats de leur travail bénévole soient explicites (activité, durée, implication demandée) et que les avantages soient évidents; - Recherchent des expériences qui leur qui permettront d'avoir un sentiment d'appartenance aux projets offerts; - Perçoivent comme rafraîchissantes les activités qui diffèrent de celles de leur travail quotidien; - Peuvent assumer la responsabilité de projets si les attentes sont clairement identifiées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Offrez des activités occasionnelles ou à court terme qui leur permettent de prendre la mesure de l'organisation avant de s'engager à long terme; - Offrez des options pour qu'ils choisissent ce qu'ils désirent faire comme bénévole et la quantité de temps à consacrer; - Prévoyez que certains postes soient offerts de façon ponctuelle et pour une courte durée; - Prévoyez des tâches intéressantes, bien structurées, stimulantes et ayant des objectifs clairement définis; - Jumelez les bénévoles à des affectations qui leur tiennent à cœur afin d'améliorer le taux de conservation; - Il est essentiel de réduire le temps de réunion sans réduire le temps consacré aux activités; - Offrez des perspectives significatives et concrètes; - Indiquez clairement vos attentes en matière de temps consacré, de tâches à accomplir et de formation; - Prévoyez des engagements écrits à l'amiable pour informer toutes les parties des attentes; - Apprenez à mieux connaître les bénévoles, notamment en vous renseignant sur leurs objectifs personnels associés au bénévolat; - Offrez des occasions de vivre de nouvelles expériences et de relever de nouveaux défis stimulants.

2. CAPACITÉS INTERNES À ATTIRER L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES PLUS DE 50 ANS

2.1 Image dans la communauté

<u>CONSIDÉRANT QUE LES BABY BOOMERS :</u>	<u>EN CONSÉQUENCE :</u>
<ul style="list-style-type: none">– Sont plus enclins à approcher ou à s'associer à un organisme qu'ils connaissent déjà que ce soit de renom ou grâce aux médias;– Sont portés à approcher les organismes dont les activités sont régulièrement annoncées à la radio ou à la télévision et font l'objet d'articles dans les journaux parce qu'ils les connaissent mieux.	<ul style="list-style-type: none">– Projetez une image positive et prestigieuse de votre organisation dans la communauté;– Utilisez les opportunités d'affichage en ligne des occasions de bénévolat.

2.2 Message de recrutement dans de la communauté

<u>CONSIDÉRANT QUE LES BABY BOOMERS :</u>	<u>EN CONSÉQUENCE :</u>
<ul style="list-style-type: none">– Recherchent des occupations et des défis constructifs qui font du sens, qui permettent de laisser un héritage;– Recherchent des activités utiles qui appuient leur volonté d'engagement social;– Veulent contribuer positivement à la communauté, agir sur les problèmes de la société.	<ul style="list-style-type: none">– Utilisez des messages qui attirent les membres de ce groupe (défis, héritage, utiles, concrets, agir sur les problèmes de la communauté, postes et fonctions clés à la réussite,...);– Renforcez vos messages de marketing avec des images de bénévoles qui font des choses nouvelles, inattendues, qui s'amuse, qui assument un rôle d'expert et qui solutionnent des problèmes;– Lorsque cela est possible, mettez l'accent sur le lien avec des enjeux et des problèmes locaux et indiquez comment les bénévoles peuvent faire la différence;– Concevez ou utilisez des outils promotionnels qui établissent la possibilité pour le bénévole d'apporter une contribution importante aux problèmes sociaux identifiés;– Ayez des messages courts, accrocheurs et attrayants, et présentez une information facile à assimiler;– Soulignez les effets bénéfiques des relations sociales sur la santé, mettez en exergue que le bénévolat peut contribuer à améliorer la confiance en soi, la

capacité et les ressources personnelles qui permettent d'affronter les situations difficiles.

3. CAPACITÉS INTERNES À ORGANISER LE RECRUTEMENT DES BÉNÉVOLES DE PLUS DE 50 ANS

3.1 Stratégies de recrutement

<u>CONSIDÉRANT QUE LES BABY BOOMERS :</u>	<u>EN CONSÉQUENCE</u>
<ul style="list-style-type: none">– Ont besoin d'être rejoints et informés pour s'engager;– Manquent d'information quant aux occasions d'engagement bénévole;– Sont technologiquement « branchés », il est donc plus facile que jamais pour les baby boomers de trouver des occasions de bénévolat.	<ul style="list-style-type: none">– Prévoyez un formulaire de recrutement et ayez en main vos offres d'expériences d'engagement bénévole (votre programme de bénévolat);– Formez une équipe de recrutement;– Déterminez vos activités de recrutement (les moyens);– Utilisez les sites Internet pour présenter des témoignages ou des informations détaillées sur les causes défendues par votre organisme pour approcher les baby boomers adeptes du Web;– Utilisez le recrutement électronique des bénévoles (RÉB), si possible, afin de mettre en lien les organismes ayant besoin de bénévoles avec des individus intéressés à s'engager à titre de bénévole;– Trouvez-vous là où les bénévoles de plus de 50 ans potentiels se trouvent;– Visitez les lieux de travail et de loisirs, consultez les listes de présence, les associations, les listes d'anciens élèves et fréquentez les églises, entre autres;– Offrez aux bénévoles, l'occasion d'essayer le bénévolat avant de s'engager comme outil de marketing;– Incitez les personnes à s'engager bénévolement au sein de votre organisme par une approche personnelle et directe;– DEMANDEZ-LEUR!

3.2 Recrutement avant la retraite

CONSIDÉRANT QUE LES BABY BOOMERS :	EN CONSÉQUENCE
<ul style="list-style-type: none">– Peuvent avoir accès à un éventail de cours de préparation avant la retraite.	<ul style="list-style-type: none">– Entrez en contact avec les formateurs afin de pouvoir présenter aux travailleurs les missions et objectifs des organismes ainsi que la description des postes à combler;– Développez des partenariats avec les employeurs actuels des baby boomers pour établir des relations qui faciliteront un engagement ultérieur.

4. CAPACITÉS INTERNES À ACCUEILLIR ET SOUTENIR L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE DES PLUS DE 50 ANS

4.1 Plaisir, soutien et réussite

CONSIDÉRANT QUE LES BABY BOOMERS :	EN CONSÉQUENCE :
<ul style="list-style-type: none">– Veulent des expériences bénévoles positives utilisées à bon escient, un encadrement professionnel est alors essentiel;– Peuvent vouloir des compensations tangibles ou intangibles;– Veulent avoir du plaisir et travailler sur un projet qui en vaut la peine;– Sont moins motivés par la reconnaissance de leur contribution personnelle « Merci d'être un bénévole aussi formidable » que par celle de leur contribution réelle.	<ul style="list-style-type: none">– Assurez-vous que vos programmes de bénévolat bénéficient d'une communication ouverte, accessible et sensible au savoir culturel et linguistique de chacun;– Prévoyez un mécanisme de fonctionnement efficace et bien structuré afin de permettre à cette génération de mesurer sa contribution à la mission de l'organisme;– Préparez des cheminements de carrière pour les bénévoles afin de promouvoir l'acquisition continue de savoir, la formation personnelle et le développement des compétences;– Créez des occasions de bénévolat virtuel et tenez des réunions en ligne au moyen du logiciel Skype ou de tout autre véhicule technique de la sorte;– La camaraderie, la stimulation intellectuelle et la satisfaction d'avoir atteint un objectif sont les principales attentes;– Proposez des messages de reconnaissance tels que « Grâce à votre implication, nous avons pu accueillir 10 % plus de personnes à nos activités de ... ».

