



## Foire aux questions – engagement bénévole axé sur les compétences

### De quoi s'agit-il?

Tous les efforts bénévoles sont importants et exigent certaines compétences. Il existe toutefois une approche axée sur les compétences propre à certains engagements bénévoles.

Le bénévolat axé sur les compétences peut se définir comme un « ...service offert à des organismes sans but lucratif par des particuliers ou des groupes qui misent sur leurs talents personnels, leurs compétences professionnelles, leur expérience ou leurs études, souvent dans le but de renforcer les capacités organisationnelles. Les organismes qui élaborent une stratégie de bénévolat axé sur les compétences se concentrent sur l'identification des compétences nécessaires à la réalisation de certains projets ou tâches dérivés de leur mission. Ils cherchent ensuite à recruter des particuliers qui possèdent ces compétences, ces talents ou cette expertise. » (Traduction libre, adaptation du [Points of Light Institute](#)).

### En quoi diffère-t-il de l'engagement bénévole traditionnel?

Sur plusieurs plans, le bénévolat axé sur les compétences est presque identique au bénévolat traditionnel, sauf que le bénévole est grandement motivé par la possibilité de mettre à profit ou d'améliorer certaines compétences particulières. Le message de recrutement doit préciser les compétences exigées pour chaque occasion de bénévolat. Certains adeptes de cette approche communiquent directement avec les organismes et leur font parvenir leur curriculum vitae, puis ils déterminent si les occasions de bénévolat qui leur sont proposées semblent intéressantes et satisfaisantes.

### En quoi ressemble-t-il au travail pro bono ou au bénévolat appuyé par l'employeur?

À mesure que les employeurs deviennent plus conscients et responsables sur le plan social, ils peuvent décider d'appuyer le bénévolat de différentes façons. Par exemple, ils élaborent des politiques qui permettent à leurs employés de prendre des congés rémunérés ou sabbatiques pour faire du bénévolat auprès d'œuvres de bienfaisance ou d'organismes locaux. Ils peuvent également communiquer de l'information sur le bénévolat axé sur les compétences à leurs employés afin de les inciter à mettre en pratique ou à améliorer leurs compétences. Le [Conseil des entreprises pour le bénévolat](#) sert de plate-forme pour les pratiques exemplaires recueillies par les membres et les organismes sans but lucratif à l'échelle du pays.

**Les bénévoles pro bono** ont un profil très semblable à celui des bénévoles dont les activités sont axées sur les compétences. Il s'agit souvent de professionnels hautement qualifiés du monde des affaires qui font don de leur temps à des organismes sans but lucratif afin d'obtenir des résultats formalisés et de conclure des ententes ciblées. Leur engagement est habituellement limité dans le temps et parfois facilité par leur entreprise.

### L'approche axée sur les compétences est-elle une tendance éphémère?

Lorsqu'une approche de bénévolat axé sur les compétences est en place depuis un certain temps, elle devient organique, c'est-à-dire qu'elle est intentionnelle et intégrée pour la plupart des occasions bénévoles. Le fait de créer des postes en tenant compte des compétences

particulières du personnel rémunéré et non rémunéré, puis de recruter des personnes et de les jumeler à ces postes constitue une stratégie gagnante pour tout l'organisme.

### **Comment peut-elle renforcer les capacités de mon organisme?**

L'adoption d'une approche axée sur les compétences aide les organismes à réaliser et à étendre leur mission. Les compétences spécialisées et l'expertise des bénévoles contribuent non seulement au bassin de candidats, mais également au bassin de connaissances et de compétences de tout l'organisme. Une visibilité accrue au sein de l'organisme et de la collectivité permet de renforcer ses capacités. En outre, l'incidence positive des nouveaux engagements bénévoles assure la croissance et l'évolution de l'organisme.

### **Quels sont les avantages d'adopter une approche axée sur les compétences plus intentionnelle?**

Il est important que la haute direction ou le conseil d'administration appuie la mise en œuvre d'une stratégie axée sur les compétences. Une bonne planification avec le personnel et les bénévoles permettra d'obtenir le soutien nécessaire et de créer de nouvelles occasions de croissance. À priori, une telle stratégie est synonyme de changement et engendre du travail supplémentaire, mais, avec le temps, les avantages l'emportent sur les défis. Les bénévoles recrutés dans le cadre d'une approche axée sur les compétences s'engagent moins longtemps, mais ils reviennent souvent l'année suivante ou dans le cadre d'un autre projet. Lorsque le personnel rémunéré et non rémunéré d'un organisme sont impliqués, une [stratégie de ressources humaines](#) intégrée constitue l'approche idéale.

### **Comment puis-je adopter une approche axée sur les compétences?**

Si vous avez déjà consulté le Cycle de développement des bénévoles pour créer vos postes bénévoles, le Cycle du bénévolat axé sur les compétences vous paraîtra similaire. Ce dernier comporte six étapes. L'évaluation et la planification collaboratives jouent un plus grand rôle dans la création de nouvelles occasions au sein de l'organisme. Consultez le Cycle du bénévolat axé sur les compétences en cliquant [ici](#).