



CADRE DE RÉFÉRENCE POUR LA GESTION DES BÉNÉVOLES

Jun 2017

Veillez noter que, dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique à la seule fin de ne pas alourdir le texte.

La gestion des bénévoles comprend toute une série de tâches visant à assurer le recrutement de bénévoles qualifiés et motivés en nombre suffisant pour mener à bien les diverses activités de Golf Canada.

Les meilleures pratiques recommandées pour chaque composante du système de gestion des bénévoles de Golf Canada sont décrites ci-dessous, avec le raisonnement qui les sous-tend.

- 1. Ressources de gestion des bénévoles :** Évaluation des effectifs et du financement nécessaires à la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des bénévoles, et dotation de ces ressources.

Meilleure pratique :	Raisonnement :
a) Désignation d'un membre du personnel superviseur pour coordonner la gestion des bénévoles.	Nomme un meneur clé comme premier contact et personne-ressource pour veiller à la mise en œuvre des meilleures pratiques de gestion des bénévoles.
b) Désignation d'autres membres du personnel et de bénévoles pour assumer des responsabilités de gestion des bénévoles, et définition de ces responsabilités.	Fait en sorte que les personnes concernées soient au courant de leurs responsabilités de gestion des bénévoles et participent à la mise en œuvre des meilleures pratiques.
c) Évaluation annuelle des priorités de mise en œuvre et d'amélioration de la gestion des bénévoles, et dotation en ressources (personnel, bénévoles et financement).	Fait en sorte que les priorités sont identifiées, que du personnel et des bénévoles adéquats sont affectés à leur réalisation et que des fonds sont prévus au budget pour l'exécution des activités choisies.

- 2. Analyse des besoins :** Identification des besoins en bénévoles, du nombre nécessaire, où et à quel moment, et à quels postes.

Meilleure pratique :	Raisonnement :
a) Évaluation du nombre de nouveaux bénévoles et des compétences nécessaires chaque année (dans une perspective pluriannuelle) pour siéger aux comités de Golf Canada.	Favorise une planification à long terme plus efficace des stratégies de recrutement.

<p>b) Analyse des besoins à l'échelle nationale, en collaboration avec les associations provinciales de golf, en ce qui a trait au nombre de bénévoles nécessaires actuellement et à l'avenir pour mener à bien les opérations, afin d'élaborer des stratégies communes de recrutement.</p>	<p>Permet d'identifier les besoins similaires, en matière de bénévoles des règles, du handicap et de l'évaluation de parcours, par exemple, qui pourraient être mieux comblés grâce à des stratégies communes de recrutement tant à l'échelle nationale que provinciale.</p>
---	--

3. Conception des tâches : Documentation des descriptions de postes ainsi que des compétences et qualités recherchées pour chaque genre de poste bénévole.

<p>Meilleure pratique :</p> <p>a) Voir à la production de descriptions de tâches détaillées pour tous les postes bénévoles, comprenant les responsabilités, les compétences et qualités recherchées, ainsi que les exigences en matière d'horaire.</p>	<p>Raisonnement :</p> <p>Améliore l'efficacité du recrutement. Précise les attentes à l'égard des bénévoles. Assure la transparence et l'ouverture.</p>
---	--

4. Recrutement : Série d'activités regroupant la promotion, le ciblage, les entrevues, la présélection et la sélection finale des bénévoles.

<p>Meilleure pratique :</p> <p>a) Établir des lignes directrices pour un nombre maximum de comités/conseils par bénévole dans une année donnée.</p> <p>b) Avoir des bénévoles qui siègent soit au Conseil des gouverneurs, soit au Conseil provincial, mais pas sur les deux en même temps.</p> <p>c) Élaborer un plan de relève pour les présidents de chaque comité, les successeurs potentiels étant identifiés au moins un an à l'avance.</p> <p>d) Cibler le recrutement à travers les associations provinciales de golf, les clubs membres, les organismes de golf locaux et la NAGA pour dépister les compétences particulières recherchées</p>	<p>Raisonnement :</p> <p>Assure un bon équilibre entre la continuité et le renouvellement de l'effectif des comités/conseils. Facilite l'entrée de nouveaux bénévoles et les cheminements de carrière</p> <p>Favorise la familiarisation avec Golf Canada d'un plus grand nombre de bénévoles d'associations provinciales de golf.</p> <p>Accroît l'efficacité des comités et facilite la transition d'un président à l'autre.</p> <p>Élargit le bassin de recrutement pour répondre aux compétences recherchées. La mobilisation des autres parties prenantes témoigne de notre philosophie d'inclusion et fait preuve d'ouverture et de transparence.</p>
---	--

<p>pour les comités de Golf Canada.</p> <p>e) Élaborer des stratégies de recrutement ciblées à travers les associations provinciales de golf, les clubs membres, les organismes de golf locaux, la NAGA et les associations professionnelles afin de combler en bénévoles les besoins et compétences prioritaires pour les opérations.</p> <p>f) Garder les candidatures en ligne ouvertes à l'année pour favoriser le recrutement passif, avec suivi et références ponctuels.</p> <p>g) Créer un guichet unique sur le site Web, où toutes les possibilités de bénévolat sont annoncées, avec liens aux formulaires de demande correspondants.</p> <p>h) Mettre en place un cheminement bénévole reliant les membres, leurs club, zone, association provinciale de golf et Golf Canada, et englobant tous les postes bénévoles.</p> <p>i) Mettre au point une stratégie de développement de la diversité en collaboration avec les associations provinciales de golf.</p>	<p>Élargit le bassin de recrutement pour répondre aux compétences recherchées. La mobilisation des autres parties prenantes témoigne de notre philosophie d'inclusion et fait preuve d'ouverture et de transparence.</p> <p>Recrute les bénévoles potentiels lorsqu'ils sont prêts à relever de nouveaux défis. Fournit un bassin de bénévoles potentiels lorsque s'ouvrent de nouvelles possibilités.</p> <p>Améliore la visibilité du processus de candidature au bénévolat ainsi que l'accessibilité aux bénévoles potentiels. Accueillant et respectueux à l'égard de tous les candidats. Références ponctuelles aux associations provinciales de golf.</p> <p>Améliore la visibilité du processus de candidature au bénévolat ainsi que l'accessibilité aux bénévoles potentiels. Informatif au sujet du cheminement bénévole.</p> <p>Correspond à notre vision inclusive et à notre mission de représenter tous les golfeurs. Proactif pour développer un solide bassin de bénévoles.</p>
--	---

5. Formation/Éducation: Exigences en matière d'orientation, de formation et d'éducation pour les divers postes tels que définis dans leur description, et plan de formation en vue des possibilités à venir.

<p>Meilleure pratique :</p> <p>a) Documenter les possibilités de formation et d'éducation actuellement offertes aux bénévoles par le truchement de Golf Canada et des associations provinciales de golf, et aviser les bénévoles des possibilités offertes au moins une fois par année et quand elles se présentent.</p>	<p>Raisonnement :</p> <p>Améliore le potentiel organisationnel et les capacités.</p>
---	---

<p>b) Cerner les lacunes en matière d'offre de formation et d'éducation, et soumettre des recommandations pour l'avenir.</p>	<p>Améliore la planification à long terme des ressources.</p>
<p>c) Mettre sur pied une formation en gestion des bénévoles destinée au personnel de Golf Canada afin de lui faire connaître le Cadre de référence pour la gestion des bénévoles et les meilleures pratiques pour travailler avec des bénévoles.</p>	<p>Améliore l'efficacité organisationnelle, augmente la satisfaction des bénévoles et du personnel.</p>

- 6. Tenue de dossiers :** Stockage d'informations relatives aux bénévoles dans le but de communiquer avec eux, de documenter leurs compétences et formation, d'identifier leurs postes, intérêts, distinctions et récompenses passés, présents et à venir

<p>Meilleure pratique :</p> <p>a) Mettre en œuvre le « Tableau de bord » des bénévoles et s'assurer que quelqu'un le met à jour chaque année dans le cadre du processus de renouvellement.</p> <p>b) Mettre au point un système de tenue de dossiers qui conserve les données sur les bénévoles de Golf Canada et le registre de leurs participations.</p>	<p>Raisonnement :</p> <p>Améliore la gestion des bénévoles (planification de la relève et cheminement de carrière).</p> <p>Améliore la gestion des bénévoles et la reconnaissance de leur contribution. Favorise un plan de communication robuste et cohérent.</p>
---	---

- 7. Rétroaction :** Processus permettant aux bénévoles de partager leur degré de satisfaction à l'égard de leur travail bénévole et de recevoir des commentaires sur leur rendement, ce qui peut comporter des procédures officielles d'appréciation et d'évaluation.

<p>Meilleure pratique :</p> <p>a) Fournir une rétroaction annuelle sur le rendement des bénévoles.</p> <p>b) Fournir une rétroaction annuelle sur le rendement des présidents.</p> <p>c) Effectuer un sondage de satisfaction des bénévoles tous les deux ans (le plus récent ayant eu lieu en octobre</p>	<p>Raisonnement :</p> <p>Cerne les possibilités d'amélioration ainsi que les besoins en matière de formation et d'expérience. Aide à la planification de carrière si le bénévole aspire à d'autres postes.</p> <p>Cerne les possibilités d'amélioration personnelle. Permet d'identifier les candidats à d'autres postes.</p> <p>Cerne les possibilités d'amélioration en matière de gestion des bénévoles de l'association.</p>
---	---

2015).	
d) Partager avec les bénévoles, de façon diligente, les résultats d'ensemble du sondage biennal de satisfaction des bénévoles ainsi que les plans d'action et les rapports d'avancement qui en découlent.	Assure la visibilité, la transparence et la reconnaissance de la rétroaction des bénévoles.

8. Reconnaissance : Stratégies, tant officielles qu'informelles, visant à reconnaître les apports et réalisations des bénévoles.

Meilleure pratique :	Raisonnement :
a) Mettre en œuvre un programme de reconnaissance étagé sur cinq ans.	Rehausse la reconnaissance et la satisfaction des bénévoles. Inspirer les autres.
b) Continuer d'octroyer les prix de Reconnaissance pour services distingués et de Bénévole de l'année, en s'assurant de la clarté des critères de nomination et de sélection, ainsi que du processus décisionnel dans les deux cas.	Rend hommage à un bénévole et célèbre son dévouement, source d'inspiration pour tous. Visibilité et transparence.
c) Utiliser les bulletins de nouvelles, les médias sociaux et les structures municipales ou provinciales d'attribution de prix sportifs pour honorer les bénévoles de Golf Canada.	Assure la visibilité et la transparence. Associe le média approprié au groupe d'âge des golfeurs.

9. Communications : Stratégies, tant officielles qu'informelles, visant à tenir les bénévoles informés.

Meilleure pratique :	Raisonnement :
a) Faire connaître aux bénévoles les divers moyens de communication dont ils disposent et comment s'en servir, au moins une fois par année et à mesure que de nouveaux outils de communication sont mis au point.	Rehausse l'engagement et la satisfaction des bénévoles. Améliore l'efficacité organisationnelle.

10. Planification de carrière : Processus officiel d'appréciation de l'engagement à long terme des bénévoles, y compris les postes qui les intéressent et les échéanciers.

<p>Meilleure pratique :</p> <p>a) Envisager des lignes directrices quant au nombre maximum d'années qu'une personne peut siéger à un comité particulier, tout en tenant compte du fait que certaines compétences peuvent être souhaitées dans ce comité au-delà du délai maximum proposé.</p> <p>b) Mettre en œuvre le renouvellement annuel d'un quart à un tiers des membres de comités de Golf Canada afin de mobiliser de nouveaux bénévoles et d'offrir des possibilités de cheminement de carrière aux autres.</p>	<p>Raisonnement :</p> <p>Favorise un bon équilibre entre la continuité et le renouvellement de l'effectif des comités/conseils.</p> <p>Facilite l'entrée de nouveaux bénévoles au sein de l'organisation. Ouvre la possibilité aux bénévoles de passer d'un comité à l'autre dans leur cheminement de carrière.</p>
---	--

11. Retraite : Processus officiels s'amorçant au terme de l'engagement d'un bénévole.

<p>Meilleure pratique :</p> <p>a) Témoigner officiellement de notre reconnaissance pour la contribution d'un bénévole au cours de sa carrière à Golf Canada.</p> <p>b) Programme destiné aux « Anciens » de Golf Canada, leur permettant de rester informés des réalisations et des besoins de Golf Canada, et de savoir comment continuer d'appuyer l'organisation.</p>	<p>Raisonnement :</p> <p>Démontre notre appréciation de la valeur des apports de bénévoles à Golf Canada. Inspire les autres.</p> <p>Donne la possibilité aux bénévoles retraités (et à d'autres) de poursuivre leur engagement à titre d'« Anciens » en restant inscrits sur certaines listes de courriels afin de pouvoir signifier leur intérêt pour des participations ponctuelles au besoin (par ex., tournois dans leur région, sondages, etc.).</p>
---	---