

Mise en valeur du volontariat

TABLE DES MATIÈRES :

Étape 1. Développer des programmes de recrutement	1
Étape 2. Initiation et en- gagement efficace	4
Étape 3. La reconnaissance	7
Annexe A : For- mulaire d'autoévaluation	9

*This publication is
also available in
English*

*Version originale
publiée 1994*

“Chaque groupe de citoyen rêve d’une plus grande adhésion et d’un plus grand engagement de la part des volontaires. Nous aimons décrire avec force détails jusqu’à quels points nous sommes surmenés, comment nous ne pouvons certainement pas répondre aux nombreux problèmes exigeant notre attention, comment nous voyons toujours les mêmes visages familiers à nos réunions et à nos rassemblements. Et, qu’est-ce que nous faisons réellement à ce sujet? Puisque nous sommes préoccupés à jouer aux pompiers et à éteindre les petits feux, nous commençons à négliger la planification à long terme, nous laissons notre structure de réunion se détériorer; nous glissons vers le jargon, ce qui économise le temps mais aliène les nouveaux-venus: et nous donnons des responsabilités à ceux qui ont fait leurs preuves, parce que nous n’avons pas le temps de former les nouveaux-venus.”

De: *Care and Feeding of Volunteers* par Ellen Schwartzel dans le Ontario Environmental Network Newsletter (1993)

Est-ce que cela vous semble familier? Les organisations écologiques et les gens qui se portent volontaires pour ces groupes sont particulièrement vulnérables à la négligence de soi et à la négligence organisationnelle parce qu’à tout instant un autre problème éclate. De plus, puisque plusieurs de ces problèmes se situent dans un contexte de “eux” contre “nous”, plusieurs personnes doivent nager contre le courant en luttant contre le statu quo et elles deviennent facilement aliénées de leurs amis, de leurs collègues, ou de leur communauté. L’autre problème, c’est que les gens qui s’engagent dans des questions environnementales ont fait beaucoup plus que leur temps, leur argent ou leur savoir. Ils y contribuent leur passion, ce qui, d’une part, est très motivant, mais c’est aussi très drainant. Le résultat, c’est que plusieurs individus et leurs organisations se retrouvent sur la pente glissante conduisant à l’épuisement professionnel.

Cette section de la trousse de formation vise à forger, à alimenter et à maintenir le moteur du mouvement écologique, les gens. On examinera où et comment

recruter des volontaires, comment les garder, comment utiliser leurs habiletés à meilleur escient et comment reconnaître leurs efforts.

En 2007, une enquête nationale complète a trouvé que plus de 12 millions de Canadiens consacrent plus de 2 milliards d’heures de leur temps à des activités bénévoles. Seulement 3 pour cent de ces 2 milliards d’heures sont consacrés à du bénévolat pour des causes environnementales. Le défi pour les groupes écologiques est de relier les problèmes à des tâches spécifiques et d’offrir aux citoyens une grande variété d’occasions de contribuer à une cause par des actions concrètes. Comment est-ce que cela peut-il être fait?

Étape 1. Développer des programmes de recrutement

Selon Trudy Seita, auteure de “Leadership Skills for the New Age of Non Profits”, il s’agit d’une occasion de se lier à une cause:

“De nos jours, les gens dans la main-d’oeuvre sont mieux éduqués, ont plus de demandes sur leur temps et sont plus hautement spécialisés qu’auparavant dans toute l’histoire de notre société. C’est pourquoi nous verrons plus de volontaires indépendants, presque renégats, que par le passé. Ils vont engager leur temps, leurs talents et leurs dollars aux causes plutôt qu’aux organisations. Ils ne traverseront peut-être pas la rue pour offrir leurs services à une organisation médiocre, mais ils conduiront à travers la ville pour une cause dans laquelle ils croient fortement, ou pour une organisation à laquelle ils peuvent contribuer de manières efficaces.”

Le recrutement de volontaires est souvent perçu dans le contexte d’un besoin organisationnel. Jean McKnight, organisatrice communautaire, dit qu’aucune organisation n’est bâtie à partir des déficiences et des besoins. Chaque organisation est bâtie sur les capacités et les dons des gens. Recruter des volontaires, c’est de créer une occasion pour des gens de contribuer leurs habiletés, leurs aptitudes, leur passion, leur intelligence, leurs expériences, leurs connaissances, leur temps et leur énergie à une organisation qui offre un défi personnel, un apprentissage et une croissance, et, en même temps, la chance de faire une contribution valable à une communauté.

Appariement des habiletés aux actions

La clé du succès pour obtenir et garder des volontaires est d’apparier le travail qui doit être accompli avec les habiletés et les attentes du volontaire. Un mauvais raccord entre le travail et le volontaire peut résulter en une frustration de la part du volontaire, ce qui pourrait le conduire à abandonner l’organisation. Votre groupe pourrait demander aux volontaires de compléter un formulaire d’autoévaluation afin d’identifier leurs habiletés et leurs attentes. Étant donné que plusieurs groupes d’environnementalistes du N.-B. fonctionnent entièrement grâce au volontariat, une autoévaluation des volontaires peut aider à identifier les forces du groupe, ainsi que les lacunes dans les habiletés requises. Un échantillon de formulaire d’autoévaluation est disponible à l’annexe A. Afin de bien profiter des habiletés des gens, on commence par reconnaître et à souligner leurs dons.

Une autre manière d’aborder le recrutement de volontaire, c’est d’examiner les statistiques démographiques de nos communautés. Une étude sur le bénévolat au Canada en 2007 a montré que les taux de bénévolat plus élevés étaient reliés au vieillissement, au niveau plus élevé d’éducation et de revenu familial, aux personnes à l’emploi et à la présence d’enfants dans la famille.

L’appréciation des tendances du bénévolat et des contraintes auxquelles les gens doivent faire face à différentes étapes de leur vie, permet à votre groupe d’identifier les méthodes appropriées pour recruter, orienter et reconnaître vos bénévoles potentiels.

Où et comment recruter des volontaires

La stratégie de votre groupe pour le recrutement de volontaires devrait être rattachée à son plan d’action et à la connaissance de sa communauté, de son adhésion et de son milieu. Quand votre groupe crée un plan d’action, il fournit à des amis, des collègues et au grand public une occasion de lier leurs habiletés à vos actions. Donc, faire part des activités de votre groupe sera une partie importante de la mise en valeur du volontariat.

Un point clé à se rappeler concernant le recrutement de volontaires, c’est que plusieurs personnes sont centrées sur la tâche et sont plus aptes à répondre à une tâche ou à une requête spécifique plutôt qu’à une demande vague et indéterminée. Afin d’accommoder les gens axés sur la tâche, subdivisez vos projets, vos actions ou vos comités en activités, en événements et en sous-comités plus petits. Cela vous aidera également à identifier et à cibler les

habiletés, l'expertise et l'information dont vous avez besoin.

Certaines personnes préfèrent s'engager dans des programmes radicaux ou activistes tels que des marches, des démonstrations et des barrages routiers. Il faut reconnaître que ce n'est pas tout le monde qui est axé sur l'action. Si votre groupe planifie une protestation militante comme partie de son plan d'action, essayez d'inclure quelque chose pour ceux-là qui, pour une raison ou autre, préfèrent une approche modérée. Cela aidera à élargir votre base d'adhésion et améliorera aussi vos chances de réussite à l'avenir.

La liste de vérification, qui vient ci-après, peut aider votre organisation à déterminer où et comment elle peut identifier et recruter des volontaires en puissance. Cette liste sert aussi à identifier des occasions de relations publiques. Rappelez-vous que **plus de**

90% des volontaires recrutés ont une certaine relation directe aux volontaires actuels. Il est essentiel de comprendre cet aspect du recrutement des volontaires: si vous ne demandez pas à quelqu'un de se porter volontaire, il est peu probable qu'ils vont vous courir après pour offrir leurs services. Il en va de même pour la collecte de fonds: si vous ne demandez pas, les gens ne donnent pas.

Il n'est peut-être pas évident pour certains groupes d'écologistes comment ils peuvent obtenir le soutien de volontaires d'organisations de santé ou d'associations de cultivateurs. C'est possible, surtout si vous pouvez lier les activités ou les intérêts de votre groupe avec ceux d'une autre organisation avec des buts compatibles. Par exemple, supposez que votre groupe lutte contre un problème de pollution industrielle de l'air. Demandez à votre association pulmonaire locale, aux sociétés

**Une liste de vérification:
Où et comment chercher pour des volontaires**

OÙ	COMMENT....
<ul style="list-style-type: none"> • bureaux de bénévoles • associations scolaires • groupes de jeunes, regroupements scolaires • conseils étudiants • collègues de travail • clubs de services communautaires • parents • amis • organisations de pêcheurs • organisations religieuses • organisations de cultivateurs • groupe de chasse et pêche • universités • collègues communautaires • organisations de santé • associations récréatives 	<ul style="list-style-type: none"> • bouche à oreille • communiqué d'intérêt public • annonces de journaux identifiant des tâches spécifiques • affichage dans les centres • expositions spéciales • affiches, brochures • communiqués de presse • lettres au rédacteur • télédistribution • expositions dans les magasins • publicité et reconnaissance des volontaires actuels • le site-web de votre groupe • Facebook, Twitter et autre médias sociaux

médicales ou aux sociétés de recherche sur le cancer si elles vous aideraient avec certaines de vos activités, ce qui pourrait comprendre la responsabilité d'un kiosque d'information dans un mail, de contribuer de la recherche ou d'organiser une séance d'information.

Partage des bénévoles

Il y a un aspect final, concernant le recrutement de volontaire et la mise en valeur du volontariat, à propos duquel votre organisation devrait être au courant. Voici Trudy Seita, l'auteur de *Leadership Skills for the New Age of Non Profits* :

“Vous remarquerez peut-être qu’au lieu de dépenser beaucoup de temps dans une organisation, certaines personnes veulent entrer dans une organisation, contribuer sur une base significative mais limitée, et ensuite passer à d’autres causes ou à d’autres organisations; celles ayant une structure qui peut accommoder ce modèle sont donc celles qui seront capables de bénéficier des nouvelles ressources disponibles provenant des volontaires de nos jours.”

Au lieu de percevoir la mobilité des volontaires et la diversité de leurs intérêts comme étant un problème, Seita exhorte les organisations à voir cela comme une occasion. Plutôt que de monter une campagne agressive (et peut-être coûteuse) pour l'obtention de volontaires pour votre organisation, une stratégie alternative à considérer serait de forger **une collaboration** avec d'autres organisations ayant des intérêts similaires. La pénurie de temps et d'énergie exigent une mise en commun des ressources et le partage d'information. Votre organisation devra examiner de près sa communauté et décider quels autres groupes ont une

mission qui est similaire ou compatible à la vôtre et explorer les possibilités de travailler ensemble. Un bon exemple de collaboration est le travail du groupe Friends of the Petiscodiac dans les années 1990. Ils ont rassemblé des groupes d'intérêt allant d'organisations de sous-sols d'églises aux associations sportives, avec l'appui de plus grands groupes provinciaux ainsi que d'une coalition de groupes. Une mise en commun des forces exige de la flexibilité, de la créativité et un travail ardu; mais les résultats peuvent générer une synergie qui résulte en un changement positif pour tous ceux impliqués. De plus, cela peut résulter en **une source d'influence plus large.**

Une note de prudence, toutefois, concernant les collaborations. Assurez-vous que votre groupe demeure indépendant et autonome (autogéré), et qu'il sera consulté pleinement avant que toute décision soit prise en son nom.

Étape 2. Initiation et engagement efficace

L'initiation de nouveaux volontaires

Selon Ellen Schwartzel, chercheuse pour Pollution Probe (Toronto), les groupes avec des adhésions solides ont inéluctablement un “coordonnateur du volontariat” responsable du “soin et de l'alimentation” des volontaires. Ceci devrait être considéré comme une activité valable et importante, même si, et surtout si, votre groupe n'a aucun personnel.

Une des plus importantes tâches d'un coordonnateur du volontariat, c'est de préparer l'initiation de sorte que le nouveau volontaire puisse être productif en exécutant les tâches et les responsabilités convenues. Cela implique que le volontaire doit: acquérir une connaissance accrue au sujet de l'organisation; avoir des attentes claires concernant ses devoirs et ses responsabilités; rencontrer les autres membres de l'organisation; et, obtenir des réponses à ses questions et à ses inquiétudes.

L'initiation peut être accomplie par une trousse d'information qui inclut (si nécessaire): l'histoire de l'organisation; la liste des membres du Conseil, des principaux commanditaires et des principaux donateurs; la description des publications, des programmes et des services; liens au site-web du groupe et/ou la page Facebook du groupe, des copies de brochures de programme, de prospectus, de matériel publicitaire, d'articles de journaux et de communiqués de presse; et, une copie de la constitution de l'organisation et des statuts et règlements. Un système du copain ou de tuteur pour nouveaux membres est aussi très utile. Profitez des événements prochains parrainés par votre groupe pour attirer de nouveaux volontaires à l'organisation.

Amélioration de la participation des volontaires

Malheureusement, c'est souvent seulement après qu'un volontaire ait quitté l'organisation que vous entendrez peut-être certaines raisons pour son abandon. Ces raisons peuvent refléter la dynamique interne de l'organisation:

- "L'apathie dans le groupe était décourageante".
- "Notre comité était surmené".

- "Les membres veulent le soutien de l'organisation, mais personne ne veut aider".
- "Nous tenons des réunions, mais personne ne vient".
- "Nous n'avons pas eu d'élections parce que personne ne veut se présenter pour les postes".
- "Les gens viennent seulement s'il s'agit d'un gros problème".

D'autres raisons pour abandonner peuvent impliquer la dynamique entre l'individu et l'organisation:

- "Je ne savais jamais ce que j'étais supposé de faire".
- "Je faisais des suggestions, mais tout ce que j'entendais, c'était: c'est la façon nous avons toujours fait les choses".
- "J'ai complété un formulaire d'autoévaluation mais rien ne s'est passé".
- "Je travaillais beaucoup par moi-même".
- "Quand ils me demandaient pour de l'aide, c'était toujours une crise ou à la dernière minute et avec beaucoup de pression: nous sommes désespérés; vous me devez une faveur; ou, c'est à ton tour".
- "Je voulais développer une autre habileté mais on me demandait toujours de faire la même chose".

Est-ce que certaines de ces plaintes vous semblent familières? Voici certaines suggestions organisationnelles qui peuvent éviter la perte ou l'aliénation de volontaires et de membres, et améliorer leur participation dans votre organisation:

Responsabilité: vous ne pouvez pas forcer ou permettre à une personne de faire tout le travail. Vos efforts devraient dépasser les buts d'un seul individu. Par contre, un comité qui "doit tout faire" procède souvent ainsi parce qu'il veut

bien tout faire. Assurez-vous que la responsabilité est bien distribuée parmi tous les membres.

Impliquez plus de gens: la plupart des gens sont prêts à participer au travail selon leurs propres aptitudes. Plus votre groupe a de travailleurs, le moins chaque individu aura à faire, le moins de pression ressentie par les individus et les comités, le plus fort le groupe devient.

Ouvrez pour une participation complète: assurez-vous que les réunions de votre organisation sont intéressantes et donnent à tout le monde une chance de participer. Tout le monde aime croire que leurs opinions et perceptions sont importantes et, dans un groupe de citoyens, elles sont importantes.

Les aptitudes individuelles varient: il n'y a pas deux personnes qui ont des intérêts, des habiletés, des attentes et des expériences qui sont tout à fait les mêmes. Créez une atmosphère de soutien et de confiance mutuelle qui favorisera une rétroaction positive et constructive de volontaire-à-volontaire ou de volontaire-à-groupe. La rétroaction peut: favoriser un changement; démontrer votre appréciation du temps et de l'énergie dépensés; réduire l'anxiété, relier les responsabilités de tâches avec les plans, les buts et les objectifs de l'organisation.

Évitez le stress et l'épuisement professionnel

Les gens et les organisations qui travaillent sur des problèmes sociaux et écologiques sont souvent des candidats pour un épuisement. Les gens associés à ces dossiers sont des gens compatissants, nourriciers et obligeants. Ils sont prêts à se dépasser, tout comme leurs organisations. Ils sont engagés et passionnés par leur travail et ils trouvent ça difficile de dire "non". Quand un volontaire souffre de stress et d'épuisement, non seulement la personne souffre, mais le groupe souffre lui aussi.

Nous avons tous un certain montant de stress dans nos vies. Le stress vous aide, ainsi que votre groupe, à aller d'avant. Il vous pompe l'adrénaline dans les veines. Cependant, il y a de bon stress et de mauvais stress. C'est le montant de mauvais stress ainsi que la longueur de temps pendant lequel vous devez le subir qui crée le surmenage et l'épuisement. L'épuisement survient quand votre bouche dit oui trop souvent alors que votre cœur dit non.

Au niveau individuel, savoir quelles sont les causes de votre stress et reconnaître quand vous souffrez de saturation, ce sont là les meilleurs antidotes pour les symptômes. Toutefois, c'est comme le rhume banal: il n'y a pas de remèdes pour le stress et l'épuisement. Vous pouvez en surmonter une attaque et vous sentir très bien; et, peu après, sans s'en apercevoir, vous vous êtes encore surchargés avec trop d'engagements; et tout-à-coup, vous vous réveillez la nuit, votre estomac est nerveux, vous êtes grincheux, et...

L'épuisement organisationnel peut avoir plusieurs des symptômes que l'on retrouve dans l'épuisement d'un

individu. Une organisation peut devenir obsédée par sa cause (ou son but), peut perdre son sens de perspective et paraître dogmatique, cynique et intolérante. Ceci peut ainsi aliéner ses partisans, diminuer sa crédibilité et lui faire perdre du terrain. Si cela arrive, certaines organisations peuvent se rebâtir ou se restructurer; d'autres disparaissent tout simplement.

Comme dans le cas d'épuisement individuel, le meilleur antidote est de savoir reconnaître les premiers signes de stress organisationnel et de reconnaître quand le groupe est surchargé. Cela signifie: être à l'écoute de vos volontaires, de vos membres et de votre milieu; réexaminer les buts et les objectifs de votre groupe; maintenir une analyse fraîche; et, être réaliste par rapport à l'échelle de vos accomplissements. Et amusez-vous!

Comme ecologists, nous voulons tous sauver le monde, mais que cela va se produire à long terme. En attendant, nous avons besoin d'amis et d'encouragement pour nous aider à continuer. Elle nous offre les conseils fondamentaux suivants pour faire en sorte que notre travail soit moins exigeant:

- prévoir de brèves pauses sociales aux réunions régulières;
- faites alterner des projets difficiles et controversés avec des projets amusants;
- complimentez-vous les uns les autres pour un travail bien fait;
- rappelez-vous que nous sommes humains et faillibles;
- organisez des événements sociaux à l'occasion; et,
- célébrez les victoires, les petites comme les grandes.

Étape 3.

La reconnaissance

On ne peut jamais trop remercier les gens...

La reconnaissance, qu'elle soit subtile ou substantielle, est un art. Quand on l'utilise sensiblement et honnêtement, elle peut faire en sorte que les volontaires se sentent reconnus, acceptés, complimentés, en plus de se voir identifiés comme étant des personnes spéciales. La plupart des gens apprécient la reconnaissance et pour des volontaires qui donnent librement de leur temps et de leur énergie, la reconnaissance peut être un facteur motivant très puissant.

Différents individus, donc, différentes sortes de reconnaissance. La partie "art" de la reconnaissance implique l'habileté de déterminer le meilleur type à employer pour chaque volontaire. Il y a deux sortes de reconnaissance : personnelle et publique. La reconnaissance personnelle se démontre dans des sourires, des remarques chaleureuses et coopératives, des louanges spontanées, un signe de tête reconnaissant, une lettre de soutien. Une lettre de références, de la formation vers un métier et une validation d'habitudes efficaces de travail seraient une très bonne forme de reconnaissance pour quelqu'un qui est sans travail ou qui cherche à améliorer sa position dans le monde des salariés. C'est souvent les gestes les moins évidents qui sont les plus importants et qui ont le plus grand impact. La reconnaissance personnelle est la responsabilité de tout le monde dans un groupe. Cela implique tous les aspects secondaires de la communication : de dire un authentique "merci" pour le

travail accompli, pour les faveurs reçues, pour les idées générées, ainsi que pour tous les grands et petits accomplissements qui contribuent au fonctionnement d'une organisation. Votre groupe existe à cause de la contribution et du travail d'acharnement de tous.

La reconnaissance publique implique habituellement des forms plus tangibles. Ceci peut comprendre :

Des mots — lettres, citations, remerciements publics, retroaction constructive;

Des prix — plaques, trophées, médailles, certificats, livres, albums de photos, inductions à des groupes prestigieux, presentations specials, bourses d'études;

Des récompenses — billets gratuits, voyages à l'extérieur, ateliers de formation, conferences, t-shirts, timbales, aide-mémoires personnels, épingles d'identification;

Les évènements — banquets, "mises en boîte," hommages, occasions et évènements spéciaux;

Attention spéciale — programmes de TV sur câblodiffusions locales, articles de journaux, programmes de radio, articles de bulletin.

Rappelez-vous qu'il est très important d'apparier la forme appropriée de reconnaissance à la personne en question.

Les "ensembles d'avantages sociaux" peuvent être une autre forme de reconnaissance. Ceci peut comprendre : des offres de formation spéciale qui bénéficieront l'individu, non seulement dans son travail de volontaire mais aussi dans sa vie personnelle; des invitations à assister à des conférences ou à des évènements spéciaux au nom de l'organisation; et, l'accès à l'équipement comme la photocopieuse ou le numériseur de l'organisation.

Le long parcours

L'expression "le long parcours" est souvent invoquée par des groupes de citoyens pour se rappeler à eux-mêmes qu'il y a un continuum aux actions écologistes et à celles des citoyens, et qu'ils doivent se préparer eux-mêmes et leurs organisations pour le travail à long-terme. "The Long Haul" (Le long parcours) est aussi le titre d'un livre concernant Myles Horton (1905-1991), un éducateur et un activiste social qui

fit son "apprentissage" en abordant les problèmes des ouvriers dans les années 30, les questions de droits de la personne dans les années 50 et 60, ainsi que les problèmes écologiques et politiques des années 70 et 80. Une citation de Myles Horton:

"Les gens dissent souvent "C'est pour les oiseaux" dans un sens péjoratif, mais j'ai appris des choses valables des oiseaux...J'ai remarqué que non seulement ils profitent des vents arrières mais qu'ils ne luttent pas contre les vents. Ils changent de cap d'une année à l'autre selon la situation particulière. Ils ne reviennent jamais exactement par la même voie, mais ils zigzaguent et ils changent de tactiques selon la situation. J'ai pensé, pour l'amour

de Dieu, ils sont vraiment intelligents, pourquoi ne pouvons-nous pas apprendre à ne pas « faire des choses » quand cela est presque impossible? Pourquoi ne pouvons-nous pas apprendre à nous retirer dans notre tanière afin de renouveler nos forces? Pourquoi est-ce que nous ne pouvons pas apprendre à changer tout l'itinéraire si c'est nécessaire, en autant que nous atteignons notre objectif? J'ai commencé par apprendre des oiseaux comment conserver mon énergie et comment ne pas m'épuiser. J'ai également appris comment tirer parti des situations de crise et d'opposition, et d'utiliser ces connaissances pour mes propres fins. Lorsque j'ai commenté à faire ainsi, il devint graduellement plus facile de reprogrammer mes idées et de suivre, ainsi que de commencer à partager cette forme de pensée avec d'autres personnes d'une manière qu'elles pourraient les comprendre."

pages 198-199, *The Long Haul: An Autobiography of Myles Horton* (1990) par Judith Kohl et Herbert Kohl

Annexe A : Formulaire d'autoévaluation du bénévole

Afin de nous aider à apparier vos habiletés et vos attentes aux activités bénévoles de notre groupe, veuillez, s'il-vous-plaît, compléter ce formulaire d'autoévaluation.

1. Qu'est-ce que vous espérez retirer de votre contribution à cette organisation?

2. Qu'est-ce que vous aimeriez accomplir en tant que bénévole avec cette organisation?

3. Quelles habiletés aimeriez-vous utiliser en tant que bénévole avec cette organisation?

	Les habiletés et les talents où je suis compétent(e) et que j'aimerais utiliser	Les habiletés et les talents où je suis compétent(e) mais que je n'aime pas utiliser	Les habiletés que j'aimerais acquérir ou bien en améliorer mon niveau de compétence
Lecture/recherche			
Art oratoire			
Écriture			
Logiciels			
Édition électronique			
Graphisme			
Comptabilité			
Questions de droit			
Lobbying			
Marketing/promotions			
Traitement de problèmes			
Traduction			
Organisation (ex. manifestations)			
Direction (ex. campagne)			
Assumer la responsabilité			
Évaluation et suivi			
Animation de réunion			
Médias sociaux			
Autres :			

4. Dans quelles activités est-ce que vous aimeriez participer?

	Les activités dans lesquelles je suis compétent(e) et que j'aime faire	Les activités dans lesquelles je suis compétent(e) mais que je n'aime pas faire	Les activités que je veux apprendre ou en améliorer mon niveau de compétence
Participer aux réunions			
Préparer des travaux écrits (ex. comptes-rendus, procès-verbaux)			
Mise à jour de bases de données informatisées			
Conférencier pour des groupes			
Présidence de réunions			
Mise en oeuvre de programmes			
Recherche et analyse de l'information			
Communiquer avec les médias			
Tenue de livres			
Traduction			
Relations publiques			
Travail en équipe			
Rédiger les demandes de financement			
Organisation de manifestations mondaines			
Gestion de l'information (ex. gérer une petite bibliothèque)			
Médias sociaux			
Autres :			

5. Aimez-vous travailler seul? _____ Avec d'autres _____

6. Combien de temps est-ce que vous auriez à contribuer:
par semaine? _____ par mois? _____

7. Quand vous est-il convenable de travailler en tant que bénévole?
journées _____ soirées _____ fins de semaines _____
autre _____

8. Commentaires
