**Bénévolat séduisant**

|  |  |
| --- | --- |
| **Possibilités** | **Description** |
| **Image du club** | L’image dont jouit un club de football aux yeux du grand public et dans son propre environnement a une grande influence sur le recrutement des bénévoles. Des facteurs tels que la notoriété du club, son ancrage social, ses succès, le dynamisme de l’organisation actuelle, la camaraderie et le sérieux sont déterminants pour l’engagement. Un rôle décisif en la matière incombe au comité du club: En agissant avec habileté et prudence, il peut façonner et promouvoir une image positive du club. La continuité entre communication interne et externe est un instrument important: «Faites du bien et parlez-en.» |
| **Structures/Compétences** | Les structures des clubs doivent être simples et transparentes. Les bénévoles devraient pouvoir largement participer à la définition de leurs tâches et à leur exécution, en plus de disposer des moyens nécessaires pour les mener à bien. |
| **Descriptions des postes** | Les postes de bénévoles les plus importants doivent faire l’objet de descriptions précises. De cette façon, le candidat acquiert une meilleure connaissance du domaine de responsabilités et des attentes inhérentes au poste. |
| **Initiation** | L’initiation d’un bénévole à sa nouvelle fonction doit faire l’objet de la plus grande attention. Le fait d’être accueilli personnellement au sein de l’équipe, le sentiment d’être le bienvenu et l’aide prodiguée par le titulaire précédent du poste ou par un «parrain» auront un effet positif à long terme. |
| **Allègement des tâches administratives fastidieuses** | Les tâches administratives ne sont pas les plus appréciées des bénévoles. Des procédures administratives simples, transparentes et réduites à leur plus simple expression, facilitent le travail. L’introduction d’un support informatique efficace (par exemple dans le domaine de l’administration des membres), l’allégement de certaines tâches par du personnel à plein temps ou à temps partiel, de même qu’une indemnisation partielle pour certains travaux, sont des moyens qui ont fait leurs preuves. |
| J**ob sharing** (Partage d’un poste bénévole) | La possibilité de partager un poste bénévole avec une autre personne réduit le problème de la charge de travail et de la suppléance. Répartissez les tâches dévolues au «président de la commission technique», un poste qui existe encore dans de nombreux clubs, entre le «responsable compétitions» et le «responsable actifs». |
| **Rotation des postes** (passage d’un poste bénévole à un autre) | La possibilité de remplir une autre fonction offre de nouvelles perspectives pour le travail bénévole et peut accroître considérablement la motivation. |
| **Intégration de la famille et du cercle des connaissances** | L’intégration de la famille ou du cercle de connaissances d’un bénévole a un effet positif sur son engagement (compréhension, soutien). Les manifestations où l’on se retrouve, les contacts réguliers et l’organisation de rencontres pouvant rassembler la famille sont très propices à une bonne ambiance au sein du club. |
| **Discussion avec l’employeur** | De nos jours, les employeurs sont de plus en plus disposés à soutenir leurs employés dans leur travail bénévole, pour peu que ce dernier soit porteur de sens – en accordant des congés ou un soutien administratif. Il incombe donc au comité du club de présenter aux employeurs les aspects positifs et les avantages du bénévolat (p. ex. via un certificat de travail). En fin de compte, tout le monde est gagnant: des bénévoles satisfaits, engagés et motivés sont les collaborateurs les meilleurs et les plus efficaces à long terme. |
| **Offres exclusives pour les bénévoles** | Dans le cas de contrats passés avec des partenaires ou des sponsors et avec d’autres partenaires commerciaux, il est souvent possible de négocier des offres intéressantes pour les bénévoles, par exemple des rabais sur les achats (d’équipements sportifs), des conditions de leasing préférentielles pour louer une voiture ou des abonnements saisonniers moins chers. La distribution gratuite de vêtements du club et d’accessoires est également très appréciée. |
| **Formation et perfectionnement** | La formation et le perfectionnement de tous les bénévoles font partie des tâches d’un club de football. L’objectif est de couvrir tant les domaines spécifiques au sport que les domaines généraux de la gestion d’un club. Le Comité national olympique suisse (Swiss Olympic) et l’Association cantonale zurichoise pour le sport (ZKS) proposent des programmes de formation et de perfectionnement très attrayants ayant fait leurs preuves |
| **Indemnisation** | Le remboursement des frais courants (voyage, repas, hébergement, matériel, etc.) va de soi aujourd’hui et est inscrit dans un règlement des frais contraignant. Il doit être effectué sans retard après remise du décompte des frais. |
| **Indemnisation partielle du travail bénévole** | De plus en plus de clubs de football versent une rémunération partielle aux bénévoles occupant certains postes. Il ne s’agit pas d’une rémunération au sens habituel du terme, mais d’une compensation financière minimale pour le temps investi. Respectez impérativement les directives concernant les déductions obligatoires (AVS, p. ex.). |
| **Certificat** | À l’image d’un emploi, le travail bénévole doit être reconnu par un certificat. Ce dernier peut s’avérer très utile lorsque l’on postule à un emploi. Les plus jeunes, en particulier, peuvent l’utiliser pour attester d’une première expérience de direction et de leur engagement social. |
| **Fête des bénévoles** | Une fête annuelle des bénévoles ou une manifestation similaire organisée pour les dirigeants dans le cadre de laquelle leurs mérites seront mis en exergue (repas de Noël, tournoi amical suivi d’un souper, élection du ou des «bénévoles de l’année») est un bon moyen de témoigner officiellement de l’estime aux bénévoles. |