

## BENEVOLAT

Donner du temps,  
C'EST UN TEMPS FORT.

### Objectif :

Définir le bénévolat dans un cadre clair pour le développer davantage au Sonnenhof

**Définition du bénévolat :** C'est la participation d'une personne au fonctionnement de la structure sans percevoir aucune rémunération sous quelque forme que ce soit. Les « Volontaires », s'inspirant de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme en 1948 et de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant de 1989, considèrent leur engagement comme instrument de développement social, culturel et économique et de l'environnement dans un monde en mutation. Le bénévolat est un choix libre prenant appui sur des motivations et des options personnelles. Il implique une participation active du citoyen à la vie des communautés humaines. Il contribue à l'amélioration de la qualité de la vie, à l'épanouissement des personnes, à une solidarité plus grande. Le Conseil économique et social considère comme bénévole « celui qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial » (Avis du 24 février 1993 relatif au développement de la vie associative dans le cadre de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901). L'absence de contrepartie financière est la caractéristique essentielle du bénévolat. Bénévolat s'oppose à salariat, pas à professionnalisme. Actuellement, le mot « bénévole » ou « bénévolat » est souvent rempacé par « volontaire » ou « volontariat ».

### Définition du dictionnaire :

**Bénévole** : personne qui fait quelque chose sans y être obligé et gratuitement

**Volontaire** : personne qui agit par sa propre volonté, sans contrainte. Personne qui s'offre d'elle-même pour accomplir une mission

### Qui sont les bénévoles ?

- des associations porteuses d'un projet spécifique
- des retraités
- des actifs souhaitant s'investir durant leur temps libre
- des jeunes, de préférence majeurs, en recherche d'expérience dans le champ médico-social
- les membres de familles de résidents

### Comment les atteindre et les sensibiliser ?

- par les journaux internes : « Lien », « Temps Forts », « Echos »,
- par les bulletins paroissiaux de Bischwiller, d'Oberhoffen, de Haguenau ...,
- par Oberhoffen Info
- par des contacts directs : connaissances, amis...,
- par le biais de conférences ou d'exposés

Il s'agit de faire connaître le bénévolat afin de l'encourager car il représente une contribution appréciable envers le prochain et l'ensemble de la société.

### **De qui dépendent-ils ?**

Ils relèvent du responsable du Service des Bénévoles et du responsable de la structure dans laquelle ils interviennent par délégation du Directeur Général. Il semble préférable que ce responsable soit lui-même un salarié du Sonnenhof, ce qui crédibilisera davantage la place des bénévoles et facilitera les contacts avec la Direction Générale et les Directions d'Unités et de Services.

### **Quel est leur champ d'intervention ?**

Les structures d'hébergement et les différents services de la Fondation offrent un large éventail de possibilités. Les bénévoles interviennent en fonction de leurs aptitudes, leurs motivations et leurs choix personnels.

### **Quelles sont les activités où ils peuvent s'impliquer ?**

Les bénévoles peuvent s'investir dans :

- des activités nouvelles à développer dans le cadre du projet d'établissement de l'Unité
- des activités habituelles qui se trouvent facilitées si une aide bénévole vient seconder le professionnel
- des parrainages sous la forme de visites, de soutien à des usagers qui n'ont pas ou plus de famille ou d'accueil à domicile selon le cas.

Les résidents pourront bénéficier d'une présence rassurante, d'une amélioration de la qualité des prestations, d'un accompagnement plus individualisé.

Les bénévoles apportent une richesse humaine et pour les plus âgés des années d'expérience à partager. Ils représentent un soutien pour les professionnels et devraient faciliter leur travail.

Ils portent aussi un regard extérieur avec des questionnements qui permettront de vérifier la cohérence des projets mis en place et le sens de nos actions.

### **Quel est le cadre de leur intervention ?**

Seules les visites aux résidents hospitalisés peuvent se faire de façon spontanée. Mais pour toute autre proposition, une concertation préliminaire est nécessaire. La pertinence du projet est à étudier avant sa mise en œuvre définitive.

Si le bénévole ne peut, comme le personnel salarié, être tenu à fournir une prestation, nous considérons cependant que son action volontaire :

- s'inscrit dans le cadre de projets en phase avec le projet institutionnel
- relève des règles institutionnelles au même titre que la prestation du personnel salarié.

Dialogue et communication réciproques entre le directeur d'Unité et le bénévole sont indispensables pour éviter les frictions. L'équipe des professionnels doit être intégrée au projet sinon son initiative. Le bénévole qui apporte sa contribution ne doit pas être vécu comme un intrus.

Les bénévoles peuvent être sollicités pour des actions précises et programmées.

Ils peuvent se proposer pour une action ciblée, régulière, à un rythme d'une fois par semaine, par quinzaine ou par mois. Ils signalent leur présence au directeur d'Unité et ne manquent pas de le prévenir en cas d'empêchement.

### **Valeurs de référence, compétences et engagement du bénévole**

Honnêteté, disponibilité, doigté et tact, sérieux et régularité dans son engagement bénévole, font partie des qualités premières requises chez le volontaire.

La formation professionnelle du bénévole, sa qualification, ses compétences dans un domaine précis ne peuvent être que des atouts supplémentaires, tout comme des aptitudes spécifiques pour le travail manuel, le bricolage, le dessin, le sport, la musique, le chant, l'informatique etc. qu'il souhaite mettre à profit pour autrui

### **Contre-indications à l'engagement d'un bénévole**

- **du côté des bénévoles** : personnes sans motivation réelle, sans dynamisme, ou présentant des problèmes d'ordre psychologique
- **du côté des usagers** : rejet du bénévole par le résident ou réserves émises par les professionnels

### **Attitude à adopter dans les services**

Respect de l'autre, investissement, discrétion, neutralité font partie des qualités souhaitées. Les bénévoles ont un devoir de réserve et de confidentialité. Ils ne font pas autre chose que ce pour quoi ils se sont engagés. Leurs relations avec les résidents ne doivent pas déborder des activités prévues. Ils doivent être attentifs aux besoins des personnes et coopérer dans un esprit de compréhension mutuelle et d'estime réciproque avec les autres intervenants.

### **Entretiens, temps d'essai et engagement écrit**

Deux entretiens sont requis avant l'engagement d'un bénévole. Le premier avec le Responsable du Service des Bénévoles, le deuxième avec le Directeur d'Unité concerné. Ces échanges permettront de mieux cerner la personnalité, les motivations et les aptitudes de l'intéressé. Ensuite il s'agira de mettre en adéquation l'offre et la demande. Il est souhaitable que l'engagement du bénévole se fasse après une période d'essai d'un mois environ. S'il y a accord, le bénévole s'engagera pour une durée déterminée, renouvelable en cas de satisfaction réciproque des deux parties. Cet engagement sera formalisé à travers un document écrit, précisant les engagements réciproques du bénévole et de la Fondation.

### **Quel interlocuteur en cas de problème ?**

Le premier interlocuteur sera le Directeur de l'Unité concernée. Selon les situations, une remontée vers le Responsable du Service des Bénévoles sera peut-être indiquée. L'appel à l'arbitrage du Directeur Général se fera en dernier recours.

### **Remboursement des frais**

Le bénévole peut être défrayé des dépenses qu'il a engagées et percevoir le remboursement des frais réels justifiés.

### **Assurance**

Une assurance individuelle pour couverture en cas d'accident du travail doit être souscrite par la Fondation auprès d'une compagnie privée.

### **Contrôle médical**

Il n'y a pas d'obligation en la matière pour les bénévoles. Ces derniers, cependant, lorsqu'ils interviennent auprès d'enfants, devraient être à jour avec les vaccinations réglementaires.

### **Contre-partie de la Fondation**

Des rencontres entre les bénévoles, des moments de discussions, d'échanges et de convivialité sont à organiser. Le bénévole ne doit pas se sentir isolé. Des rencontres régulières avec l'équipe avec évaluation et bilan des actions entreprises sont à programmer.

Il est également important de leur proposer la participation à des formations spécifiques, journées d'étude etc.

### **Conclusion**

Il est demandé de plus en plus de sérieux à un bénévole, d'engagement contractuel, d'engagement éthique. Le cadre institutionnel doit être clair, les fonctions de chacun bien définies. Une bonne articulation entre les niveaux hiérarchique et fonctionnel sont indispensables. Il faut également des lieux de régulation, de médiation où les problèmes puissent se parler et se traiter.

Le moteur d'un bénévolat réussi, ce ne peut pas être seulement la bonne volonté, le dévouement ou la générosité de cœur, ni même le désir de rendre service. Il faut un intérêt, une valorisation et une reconnaissance réciproques du bénévole et du terrain d'accueil dans un esprit de responsabilité partagée. Car si la rémunération du bénévole n'est pas financière, elle existe : il fait don de ses capacités, de son temps mais en retire aussi une identité, une satisfaction qui ont une valeur en termes de reconnaissance sociale.