

Résumé de la capsule #3 RECRUTEMENT - L'entrevue et la sélection

PRÉPARATION DE L'ENTREVUE

POURQUOI UNE ENTREVUE ?

- Pour prendre le temps de connaître cette personne qui désire devenir bénévole dans votre organisme.
- connaître ses **compétences**, ses **intérêts**, les **motifs** de son engagement
- connaître sa **personnalité** pour un **meilleur jumelage**
- **recueillir de l'information**
- transmettre de l'**information** sur le **poste** et l'**organisme**
- transmettre au/à la bénévole un message très fort : **vous êtes important·e pour notre organisme**

PRÉPARATION À L'ENTREVUE

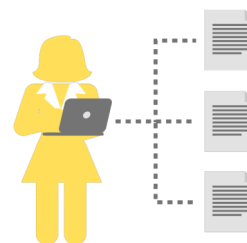
- choisir le **lieu**
- choisir le **bon moment**
- faire un **plan**
- offrir un **breuvage** + **de quoi prendre des notes**



DÉROULEMENT DE L'ENTREVUE

MODÈLE D'ENTREVUE EN 3 BLOCS PERMETTANT DE :

- créer le contact avec le/la bénévole
- mieux le/la connaître
- recueillir de l'information sur son parcours
- détailler le poste
- stimuler son intérêt
- obtenir les autorisations s'il y a lieu
- répondre à ses questions



IMPORTANT : Mentionner à la candidate/au candidat que **toutes** les informations recueillies seront **conservées de façon sécuritaire** et qu'elles seront **détruites** si sa candidature n'est pas retenue ou lorsque son implication dans votre organisme prendra fin.

BLOC #1 CONNAÎTE VOTRE BÉNÉVOLE POTENTIEL·LE

INFOS DE BASE

- Nom
- Adresse
- Numéro de téléphone
- 2e numéro de téléphone s'il y a lieu
- Nom et adresse de l'employeur s'il y a lieu
- Jour et mois de naissance (pour être en mesure de lui envoyer une carte de Bonne Fête)
- Personne à joindre en cas d'urgence (avec nom, lien, numéro de téléphone)
- Est-ce que vous avez une condition médicale ou des limitations physiques ou encore une médication dont vous aimeriez nous faire part ?
- Est-ce que vous présentez une condition médicale ou des limitations physiques ou encore une médication qui pourraient influencer sur votre capacité à mener votre action bénévole ?

EXPÉRIENCES ET SAVOIRS

- Parlez-moi de votre parcours professionnel, particulièrement sur le plan des connaissances et des expériences acquises.
- Quels sont vos loisirs et vos hobbies ?
- Quelles sont vos expériences d'action bénévole ou d'implication sociale ? Qu'est-ce que vous en avez retiré ?

MOTIVATION

- Quelles sont vos raisons pour devenir bénévole ?

PERSONNALITÉ

- Comment vous décririez-vous ? Quelles sont vos forces et vos faiblesses, vos intérêts, votre nature ?
- Comment croyez-vous que les autres vous décriraient si on le leur demandait ?
- Comment vous comportez-vous dans un groupe ? Vous aimez être entouré·e et parler un peu avec tout le monde ? Vous préférez les conversations un·e à un·e ? Vous aimez observer sans vous mêler ?

BLOC #2 L'OFFRE DE BÉNÉVOLAT ET L'ORGANISME

L'OFFRE ET L'ORGANISME

- Comment avez-vous pris connaissance de notre offre de bénévolat ?
- Quels sont les éléments, dans cette offre, qui ont suscité votre intérêt ?
- Connaissez-vous notre organisme ? Si oui, comment avez-vous entendu parler de notre organisme ?

EXPLIQUER AU/À LA BÉNÉVOLE POTENTIEL·LE

- la mission de l'organisme
- le rôle des bénévoles dans votre organisme et les postes existants
- la nature du poste offert
- les actions à poser dans ce poste
- l'horaire, la durée, le lieu
- les autres spécificités du poste



STIMULER L'INTÉRÊT DU/DE LA BÉNÉVOLE EN LUI ÉNUMÉRANT

- le type d'encadrement offert
- les activités de formation et de reconnaissance offertes
- les conséquences heureuses sur la communauté de son implication

BLOC #3 AUTORISATIONS ET QUESTIONS

AUTORISATIONS

Références

- La politique de notre organisme est de demander des références aux bénévoles éventuel·le·s. Nous aurions besoin des références de deux personnes que vous connaissez bien et qui pourraient nous parler de vous.
- Si vous acceptez, veuillez compléter le formulaire de vérification des références.

Vérification des antécédents judiciaires

- Pour le poste bénévole offert, la vérification des antécédents judiciaires est nécessaire pour les raisons suivantes (expliquer les raisons) Nous autorisez-vous à vérifier vos antécédents judiciaires ?
- Si oui, veuillez compléter le formulaire de vérification des antécédents judiciaires.

Code d'éthique

- Tous les bénévoles œuvrant au sein de notre organisme s'engagent à respecter un code d'éthique. Voici notre code d'éthique. Nous allons en prendre connaissance ensemble et vous pourrez ensuite décider de le signer.

Informations spécifiques

- Pour certains postes bénévoles, vous aurez certaines informations spécifiques à recueillir. C'est le moment de le faire. Prenez le temps d'expliquer pourquoi vous recueillez ces informations.

QUESTIONS

Est-ce que vous avez des questions ?

TERMINER L'ENTREVUE

- Remercier
- Donner copie des autorisations
- Remettre carte ou coordonnées
- Indiquer quand vous le/la recontacterez
- Le/la recontacter au moment convenu



IMPORTANT : En vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, les **questions** reliées à la **race**, à la **langue**, à l'**état civil**, à la **religion**, à un **handicap**, au **sexe**, à une **grossesse** potentielle ou existante, à l'**orientation sexuelle**, à l'**origine ethnique ou nationale**, et à la **condition sociale** sont considérées comme **illégales** sauf dans le cas où il existe une véritable exigence reliée au poste bénévole.

LA SÉLECTION

La sélection est un processus d'**analyse** qui mène à la **décision** d'**accepter** ou de **refuser** un candidat ou une candidate.

POINTS À CONSIDÉRER LORS DE LA SÉLECTION

- Formulaire de demande
- Infos recueillies lors de l'entrevue
- Motivation du/de la candidat·e
- Vérification des références personnelles
- Vérification des antécédents judiciaires



La vérification des références suppose que vous détenez un **formulaire d'autorisation signé** par le/la bénévole que vous aurez l'obligation de présenter (virtuellement ou en personne) à la personne à qui vous sollicitez des références.

Quant à la vérification des antécédents judiciaires, elle est **indispensable** dans le cas où votre bénévole sera en contact avec une **clientèle en situation de vulnérabilité** (aîné·e·s vivant avec des pertes cognitives, adolescent·e·s, jeunes enfants, etc.) ou encore s'il doit se rendre au **domicile des bénéficiaires**.

IMPORTANT : La décision d'accepter ou non un ou une bénévole ne doit pas être basée sur des motifs **discriminatoires**. De plus, dans le cas où le ou la candidat·e présente des antécédents judiciaires, il serait discriminatoire de le ou la refuser **pour ce seul motif**. Une analyse est essentielle afin que le refus soit basé sur un **risque réel** plutôt que sur un **préjugé**.

L'acceptation ou le refus du/de la bénévole doit lui être communiqué **rapidement**.

SOURCES

Réseau de l'action bénévole du Québec, Formation GEOBénévoles

<https://www.rabq.ca/formations-geo-benevoles.php>

Observatoire québécois du loisir/UQTR, Soutenir et développer le bénévolat, Portail des gestionnaires et des bénévoles, Comment mener un entretien de recrutement

[BÉNÉVOLES - Savoir gérer et soutenir les bénévoles - OQL - Bénévolats - UQTR \(uquebec.ca\)](#)

Observatoire québécois du loisir/UQTR, Soutenir et développer le bénévolat, Portail des gestionnaires et des bénévoles, Quels sont les éléments importants à considérer dans la sélection et le «filtrage» des jeunes bénévoles

[BÉNÉVOLES - Savoir gérer et soutenir les bénévoles - OQL - Bénévolats - UQTR \(uquebec.ca\)](#)

Desjardins, Conseils, Mon entreprise, Fiches-Conseil

[La sélection des bénévoles : une étape essentielle | Desjardins](#)

Gouvernement du Canada, Commission de la fonction publique

[L'Entrevue de sélection structurée - Canada.ca](#)



Avec la participation financière de :

