

DID YOU KNOW?

AN INFORMATION SHEET FOR ST. JOHN AMBULANCE MEMBERS



THE RECRUITMENT PROCESS

August 2000

Vol. 7 No. 8

DID YOU KNOW volunteer recruitment is critical to the operation of all St. John Ambulance programs? Reliance on volunteers is so extensive that loss of this resource would paralyze St. John Ambulance programs and services. It is very important, therefore, to ensure the continuity of volunteer resources at the local level.

Volunteer Recruitment is an ongoing process of identifying groups of people for service and then actually asking them to take on assignments. These assignments can be:

- individual or group activities
- direct or indirect service positions
- committee or advisory board tasks
- fundraising assignments
- public relations or advocacy efforts

Recent research can provide useful material to help guide recruitment strategies. For example, the *National Survey of Giving, Volunteering and Participating (Caring Canadians, Involved Canadians)* revealed that the volunteer rate among Canadian youth aged 15 to 24 years of age has almost doubled, rising from 18% in 1987 to 33% in 1997.

There are ten steps in the Recruitment Process:

1. **Clearly identify your volunteer needs** – define what needs to be done. This helps ensure you get the right person to fill the position.
2. **Know what you have to offer** – determine what you have of value to exchange with volunteers for the services they contribute.
3. **Create a path to your door** – make it easy for interested candidates to follow up! Give them the information they need and clearly state what kind of help, how much help, who to contact, and how to contact them.
4. **Interview the potential volunteer** – verify the candidate's suitability and tell them about St. John Ambulance.
5. **Place the volunteer in a position** – assign a person to a position, taking into account their stated preference as well as the needs of your group.
6. **Provide orientation and training** – familiarize new volunteers with the way the group operates, make them feel welcome and outline your expectations. Initial training should be specific to their function and further training should be provided to enhance their skills.
7. **Provide supervision and support** – ensure the new volunteer's continued effectiveness by maintaining an on-going relationship.
8. **Motivate** – make certain that the benefits of volunteering continue to outweigh the costs. Satisfied volunteers can be strong advocates for St. John Ambulance's mission and persuasive partners for your volunteer recruitment team.
9. **Arrange for recognition** – formal and informal recognition and encouragement are essential to stimulating and maintaining active members.
10. **Assess performance** – recognize achievement and guide development.

For more detailed information on the recruitment process, see the St. John Ambulance Recruitment Guide (soon to be released). Previous **DID YOU KNOW?** sheets also provide information on Recruitment (March 1994), Recruiting Young Members (April 1996) and Targeted Recruitment (February 1997)

LE RECRUTEMENT


Août 2000

Vol. 7, n° 8



LE SAVIEZ-VOUS?

FEUILLE DE RENSEIGNEMENTS À L'INTENTION
DES MEMBRES DE L'AMBULANCE SAINT-JEAN

 **SAVIEZ-VOUS** que le recrutement des bénévoles est indispensable au bon fonctionnement de tous les programmes de l'Ambulance Saint-Jean? Le recours aux bénévoles est tellement courant que la perte de cette ressource paralyserait les programmes et services offerts par l'Ambulance Saint-Jean. Il est donc très important d'assurer la continuité des ressources en bénévoles au niveau local.

Le recrutement des bénévoles est un processus continu qui consiste à identifier des groupes de personnes susceptibles d'offrir un service puis à leur demander d'assumer des tâches assignées. Ces tâches peuvent comprendre :

- des activités individuelles ou en groupe
- des postes liés directement ou indirectement au service
- des responsabilités en tant que membres d'un comité ou d'un conseil consultatif
- des activités de financement
- des relations publiques ou de la promotion

Des études récentes renferment du matériel utile dans l'élaboration de stratégies de recrutement. Ainsi, l'Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation (Canadiens dévoués, Canadiens engagés) révèle que le taux de bénévolat parmi les jeunes Canadiens âgés de 15 à 24 ans a presque doublé, passant de 18 % en 1987 à 33 % en 1997.

Le processus de recrutement comporte dix étapes :

1. **Identifier clairement les besoins en bénévoles** – définissez le travail à accomplir. Ceci permet de trouver une personne compétente pour combler un poste.
2. **Être au courant de ce que vous avez à offrir** – décidez des valeurs à offrir en échange des services offerts par les bénévoles.
3. **Être accueillant** – assurez-vous que les personnes intéressées puissent donner suite à leur première démarche! Fournissez les renseignements nécessaires et énoncez clairement les besoins, l'ampleur des responsabilités, la personne à contacter et la façon de la joindre.
4. **Interviewer le/la bénévole éventuel(le)** – vérifiez qu'il s'agit d'un(e) candidat(e) qualifié(e) et décrivez lui le rôle de l'Ambulance Saint-Jean.
5. **Offrir un poste au bénévole** – affectez une personne à un poste, en prenant en considération les préférences connues du (de la) bénévole et les besoins de votre groupe.
6. **Offrir une orientation et une formation** – familiarisez les nouveaux (nouvelles) bénévoles à la façon d'opérer de votre groupe, mettez-les à l'aise et définissez vos attentes. La formation initiale devrait porter spécifiquement sur leurs fonctions et une formation plus poussée devrait également être offerte pour améliorer leurs compétences.
7. **Offrir une supervision et un appui** – assurez l'efficacité soutenue du nouveau (de la nouvelle) bénévole en entretenant des relations continues.
8. **Inciter** – assurez-vous que les bénévoles perçoivent qu'ils ont plus à gagner qu'à perdre en offrant leurs services. Des bénévoles satisfaits deviennent des porte-parole importants de la mission de l'Ambulance Saint-Jean ainsi que des partenaires convaincants de votre équipe de recrutement de bénévoles.
9. **Assurer le reconnaissance** – afin de stimuler et de conserver les membres actifs, il est important de reconnaître et d'encourager leurs efforts de façons formelle et informelle.
10. **Évaluer le rendement** – reconnaissez les réalisations des bénévoles et guidez-les dans leur développement.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le recrutement, consultez le « *Le guide du recrutement de l'Ambulance Saint-Jean* » (à paraître bientôt). Des feuillets « *SAVIEZ-VOUS QUE?* » déjà parus fournissent également des renseignements « *Le recrutement* » (mars 1994), « *Le recrutement de jeunes membres* » (avril 1996) et « *Recrutement ciblé* » (février 1997).