



Dix critères de classification salariale pour l'embauche d'un professionnel en gestion de bénévoles

1. **Domaine de responsabilité** : Les postes responsables d'activités nationales/régionales/multisite avec comme responsabilité principale la fonction bénévole au sein de l'organisation exigent des compétences et un salaire plus élevés.
2. **Employés** : Le poste comporte-t-il la supervision d'autres employés rémunérés?
3. **Nombre de bénévoles** : Un nombre plus important de bénévoles n'équivaut pas nécessairement à un programme plus complexe. D'autres facteurs comme le risque, les défis particuliers de recrutement, le travail auprès d'une clientèle complexe et le stade de développement des programmes de bénévolat sont également très importants. Toutefois, de façon générale, plus le nombre de bénévoles est élevé, plus le rôle de gestion des bénévoles est complexe.
4. **Budget** : Quel rôle le professionnel de la gestion de bénévoles jouera-t-il dans la gestion du budget? Quelle est l'importance du budget dont il sera responsable?
5. **Risque** : Les programmes dont les risques sont élevés, comme des risques financiers, le travail dans des environnements physiquement à risque ou auprès de clientèles complexes, exigent des professionnels en gestion de bénévoles possédant des compétences solides en gestion des risques.
6. **Partenariats, commandites et collaborations**: Le professionnel en gestion de bénévoles sera-t-il appelé à créer et entretenir des partenariats, à collaborer avec des organismes externes ou à trouver et conserver des commanditaires pour l'organisation et (ou) le programme? Le cas échéant, il faut tenir compte de cet aspect.
7. **Complexité du programme** : Les rôles de bénévole très spécialisés exigeant une formation très poussée, une gestion du risque et (ou) des stratégies de recrutement ciblées (p. ex. conseillers en prévention du suicide, éducateurs, médiateurs en soins palliatifs) présentent des défis uniques et requièrent des professionnels en gestion de bénévoles possédant un degré de compétences élevé. Les programmes bien établis comportant une variété de rôles de bénévoles présentent également des défis plus complexes. Les programmes plus petits, qui mettent l'accent sur quelques rôles bien établis, sont moins complexes.

8. **Maturité du programme** : L'élaboration d'un nouveau programme de bénévolat exige un niveau de compétences élevé pour la définition des rôles, le recrutement, l'évaluation du risque et la création de partenariats, tandis qu'un programme bien établi exige des compétences pour s'assurer du soutien continu des bénévoles, des intervenants et des employés pour offrir le soutien nécessaire.
9. **Lien hiérarchique et place au sein de la structure organisationnelle** : La classification salariale sera influencée par le lien hiérarchique. Le professionnel de la gestion de bénévoles relève-t-il du chef de la direction ou du conseil d'administration, ou est-ce un poste de coordonnateur qui relève d'un gestionnaire? En raison de la nature du rôle du professionnel, on recommande que le gestionnaire du poste des ressources bénévoles soit placé à un niveau comparable à celui des autres gestionnaires, comme les ressources humaines, puisqu'il est appelé à gérer une ressource organisationnelle importante et complexe.
10. **Scolarité et formation** : Comme dans le cas de tous les autres postes, la scolarité et la formation que possède un professionnel de la gestion des bénévoles auront une incidence sur les décisions en matière de salaire. La plupart des professionnels en gestion de bénévoles détiennent un diplôme universitaire, un certificat en gestion de bénévoles d'un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu et une accréditation internationale CVA (www.cvacert.org).



Le document « *Profils de poste pour les professionnels en gestion de bénévoles* », également accessible sur le site web de PGBC, est un autre outil que l'on peut utiliser pour déterminer les salaires pour les professionnels en gestion de bénévoles.



Un sondage auprès des membres de PGBC réalisé en mai 2015 indique que les salaires à temps plein pour les professionnels en gestion de bénévoles partout au pays se situent entre 40 000 \$ et plus de 100 000 \$ par année, la plupart de ces postes se situant dans la fourchette de 60 000 \$ à 80 000 \$. La majorité des professionnels ont également indiqué avoir un régime complet d'avantages sociaux.

Pour plus d'information à ce sujet ou sur d'autres questions liées à la gestion de ressources bénévoles visitez www.vmpc.ca.

© Professionnels en gestion de bénévoles du Canada, 2015

Also available in English.