

# Guide Onboarding pour les nouveaux membres du comité directeur

Introduction systématique sans transfert de prédécesseur, applicable à toutes les fonctions.

## Table des matières

1.	Introduction .....	2
2.	Rôle et compréhension des membres du conseil d'administration .....	2
3.	La reconnaissance comme élément important du bénévolat .....	2
4.	Processus Onboarding .....	3
5.	Environnement et outils de travail .....	3
6.	Tâches et attentes .....	3
7.	Communication interne et externe .....	4
8.	Développement et réseautage .....	4
9.	Onboarding et engagement durable .....	4

### 1. Introduction

Le travail bénévole au sein du comité directeur est la base du bon fonctionnement des fédérations et des associations. Mais les nouveaux membres sont souvent confrontés à de nombreuses questions sans réponse. Ce guide a pour but de les orienter, de clarifier les responsabilités et de structurer les premiers mois en tant que membre du comité directeur. L'objectif est d'intégrer les membres du comité directeur sur le plan professionnel et humain et de les lier à long terme pour un travail de comité directeur actif, motivant et orienté vers l'avenir.

### 2. Rôle et compréhension des membres du conseil d'administration

Un comité directeur ne se contente pas de participer à l'organisation, il assume une responsabilité active : pour les activités sportives, l'orientation stratégique, les finances, la communication et la vie de l'association. Les nouveaux membres doivent être conscients des points suivants:

- Vous faites partie d'une équipe dont les responsabilités sont partagées.
- Les décisions sont prises en commun, de manière transparente et sur un pied d'égalité.
- Chaque département apporte sa contribution au grand ensemble.

Une approche respectueuse, une communication claire et un soutien mutuel sont la base d'une collaboration réussie.

### 3. La reconnaissance comme élément important du bénévolat

L'engagement bénévole ne vit pas seulement de tâches et de structures, mais surtout d'une attitude. La reconnaissance n'est pas un "plus", mais une condition de base pour une motivation à long terme. Elle s'exprime de multiples façons :

- Reconnaissance individuelle : un remerciement, un feedback sincère ou un petit geste montrent que la contribution est perçue.

- Responsabilité avec confiance, car les gens ressentent de l'estime lorsqu'on les croit capables d'agir de manière autonome, d'assumer et de porter des responsabilités.
- La visibilité de l'engagement, comme le fait d'être mentionné dans des rapports, sur le site web ou lors d'événements, renforce le sentiment de faire partie d'une activité utile.
- Implication dans les décisions, car celui qui peut participer à la conception et aux décisions se sent pris au sérieux.
- Une culture de l'erreur compréhensive est également synonyme d'estime et se traduit par de la patience, du soutien et de l'ouverture lorsque quelque chose ne tourne pas rond.

Un climat de reconnaissance mutuelle crée de la cohésion, ce qui est en fin de compte la base de toute équipes réussies.

#### **4. Processus Onboarding**

Une entrée réussie ne se limite pas à l'organisation et aux listes de tâches. L'onboarding se divise en trois phases :

- 1 Accueillir et orienter.
  - Accueillir, présenter l'équipe, organiser la première réunion et préparer tous les documents nécessaires.
- 2 Autorisation et transfert de responsabilité
  - Introduction aux procédures, systèmes, responsabilités, projets en cours.
- 3 Favoriser l'intégration et le développement
  - Feedback, formations, contacts avec le réseau, rôle durable au sein du comité.

Le processus est idéalement accompagné par un mentor ou un interlocuteur direct (prédécesseur, présidence, direction du département, etc.).

#### **5. Environnement et outils de travail**

Un comité directeur ne se contente pas de participer à l'organisation, il assume une responsabilité active : pour les activités sportives, l'orientation stratégique, les finances, la communication et la vie de l'association. Les nouveaux membres doivent prendre conscience

- Vous faites partie d'une équipe dont les responsabilités sont partagées.
- Les décisions sont prises en commun, de manière transparente et sur un pied d'égalité.
- Chaque département apporte sa contribution au grand ensemble.

Une approche respectueuse, une communication claire et un soutien mutuel sont la base d'une collaboration réussie.

#### **6. Tâches et attentes**

Le travail au sein du comité est varié et, afin d'y voir plus clair, les points suivants sont abordés lors du Onboarding (voir également la Checkliste) :

- Cahier des charges et description des tâches.
- Transfert de projets en cours.
- Processus pour les réunions, les décisions et les approbations.
- Les règles de représentation et les pouvoirs de décision.
- Indemnités et frais.

Les nouveaux membres peuvent consulter les protocoles et les plans de projet passés. Il est également important de faire comprendre ce qui se cache derrière certaines règles (p. ex. les demandes, les obligations).

## 7. Communication interne et externe

Les nouveaux membres du comité directeur ne sont pas seulement intégrés en interne, mais doivent également être visibles en externe.

- Présentation au sein de l'association régionale (par exemple via la newsletter / le site web).
- S'assurer que Swiss Volley est informé du changement.
- Préparer la participation à l'assemblée des délégués.
- Information aux associations et aux partenaires.
- Accorder l'accès aux modèles, contacts avec les médias, directives de communication.
- Introduction au procès des règles de langage, à la mise en page et au CI/CD.

Le but est d'associer la visibilité personnelle à l'identité globale de l'association.

## 8. Développement et réseautage

Au début du mandat, il est utile d'identifier ensemble les besoins individuels en matière de formation. Par exemple dans les domaines des finances, des statuts de l'association ou de la communication. Selon les besoins, la participation à des ateliers ou à des formations externes devrait être rendue possible. En outre, les nouveaux membres du comité directeur ont accès aux documents centraux tels que les statuts, les rapports annuels et les règlements, afin de pouvoir se faire rapidement une idée fondée du travail de l'association. L'échange avec d'autres membres du comité directeur au niveau national ou régional doit être activement encouragé afin d'apprendre les uns des autres et de se mettre en réseau. Idéalement, des objectifs personnels clairs devraient en outre être définis au cours de la première année de mandat, afin d'offrir une orientation et de renforcer la motivation.

## 9. Onboarding et engagement durable

Un onboarding réussie des nouveaux membres du comité ne s'arrête pas à la mise en place technique et organisationnelle. Elle nécessite en outre un environnement stable dans lequel les nouveaux membres peuvent grandir et s'investir à long terme. Cela implique des voies d'escalade clairement définies et des règles transparentes pour la gestion des conflits. Un entretien de feed-back personnel après deux à trois mois offre un espace pour le feed-back, l'orientation et le développement.

En complément, il est important d'avoir un échange régulier (le cas échéant) avec un mentor ou un collègue du comité afin de clarifier les questions à un stade précoce et d'assurer un soutien. Une réflexion consciente sur l'ensemble du processus du onboarding, sur ce qui a été utile et ce qui a manqué, contribue également à une amélioration constante.

Enfin, la documentation courante devrait être établie en vue d'un transfert de fonctions ultérieure, afin que le savoir ne se perde pas au sein de la fédération. Ainsi, l'engagement bénévole ne reste pas seulement lié à court terme, mais agit durablement dans l'intérêt de l'ensemble de l'association.