

Résultats du sondage sur la formation et l'orientation des bénévoles

À l'automne 2020, le Programme de mobilisation des bénévoles du Collège royal a analysé les besoins de formation et d'orientation des bénévoles, notamment en menant deux sondages auprès des employés et des bénévoles.

Nous avons consulté le [Code canadien du bénévolat](#), une série de normes et de pratiques exemplaires sur la participation des bénévoles, pour rédiger le questionnaire et le sondage sur la formation et l'orientation du Programme de mobilisation des bénévoles du Collège royal. Pour en savoir plus au sujet du code, consultez les [ressources de Bénévoles Canada](#).

Les sondages menés auprès des employés et des bénévoles ont enregistré un taux de réponse de 20 %. Étant donné que de nombreux bénévoles assument des rôles consécutifs et/ou simultanés, les répondants devaient choisir celui auquel ils s'identifient **le plus**.

Ce résumé général des résultats nous aidera à améliorer l'orientation des nouveaux bénévoles, ainsi que les ressources et les mesures de soutien liées au leadership. Toutefois, les exigences relatives à l'expérience et à la formation des bénévoles varient considérablement selon le rôle et les préférences d'apprentissage de chacun.

Points à retenir

1. Sans égard au rôle, l'orientation doit établir un lien concret entre les contributions de chaque bénévole et la mission du Collège royal, et préciser le rôle, les attentes, l'influence et les mesures de soutien disponibles. Elle doit aussi être simple et efficace.
2. Plus la formation est cohérente, planifiée et inclusive, plus les bénévoles sont satisfaits du soutien qui leur est offert, et plus ils sont en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes. Cela est d'autant plus important pour les bénévoles appelés à orienter et former d'autres bénévoles.

3. La rétroaction sur le rendement est très appréciée. Plus le rôle est important, plus les bénévoles souhaiteront obtenir une rétroaction sur la qualité de leur travail.
4. Les ressources doivent être offertes en version mobile, que les bénévoles comptent sur une technologie Internet haute vitesse ou commutée, et privilégier une stratégie « juste à temps ».

APERÇU DES RÉSULTATS DU SONDAGE

Les mesures ont été conçues à partir du Code canadien du bénévolat, en particulier la norme 8 (Orientation et formation des bénévoles). Les résultats détaillés sont disponibles sur demande.

Mesure	Critères liés à l'orientation et à la formation des bénévoles	
Satisfaction <i>Mesure de la perception</i>	56,6 % des bénévoles sont très satisfaits/satisfaits de la formation et de l'orientation 18,6 % des bénévoles forment d'autres bénévoles 51 % sont très satisfaits/satisfaits de la formation des formateurs qu'ils reçoivent	
Sept sujets d'orientation <i>Mesure de rappel</i>	46,8 % des employés offrent une orientation qui couvre l'orientation de base énoncée dans le Code canadien du bénévolat Taux de rappel moyen de 39,2 % des bénévoles	
Page Web des ressources pour les bénévoles <i>Mesure de rappel</i>	55,6 % des employés consultent la page Web des ressources pour les bénévoles 17 % des bénévoles savent où trouver la page Web des ressources pour les bénévoles <i>Consultez la page Web des ressources pour les bénévoles pour trouver les politiques pertinentes.</i>	
Trois énoncés les plus courants sur le rendement et le soutien <i>Indicateur de qualité</i>	1. Je n'ai reçu aucune formation sur la façon de remplir mon rôle (41,3 %) 2. J'aimerais recevoir plus de rétroaction sur la façon dont j'assume mon rôle (39,1 %) 3. J'ai ou j'avais besoin de formation pour donner le meilleur de moi-même (34,8 %)	
Équité, diversité et inclusion <i>Indicateur de qualité EDI</i>	Un ajout important à l'orientation et à la formation du Collège royal, dans la mesure où cela est pertinent et pratique	
Modes de prestation <i>Indicateur d'accès</i>	Les plus prisés des bénévoles : 1. Atelier en personne 2. Apprentissage en cours d'emploi 3. Coaching et rétroaction 4. Webinaire interactif en direct 5. Ressources d'aide – guides, lectures, etc.	Les employés ont habituellement recours aux courriels ou aux infolettres pour l'orientation ou la formation des bénévoles. Ce mode de prestation est le moins prisé des bénévoles.

Source : Résultats du sondage de 2020 sur l'orientation et la formation des bénévoles auprès des bénévoles et des employés

DOMAINES PRIORITAIRES D'INTERVENTION

- Orientation : Normaliser et simplifier le contenu de base afin que les employés et les bénévoles puissent se concentrer sur l'orientation et le soutien propres à leur rôle.
- Politiques, procédures, outils normalisés : Simplifier et normaliser l'administration. Mieux faire connaître la [page Web des Ressources pour les bénévoles](#), où se trouvent toutes les politiques pertinentes.
- Modes de prestation privilégiés : les rapports humains (ateliers, webinaires en direct, en milieu de travail); la rétroaction sur le rendement en cours d'emploi; et des outils ou des ressources « juste à temps » pertinents au rôle.
- Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'ensemble des outils et des ressources de soutien aux bénévoles : préciser les attentes; trouver des moyens d'encourager les rapports humains et la rétroaction immédiate; améliorer l'accès à un apprentissage utile, y compris le MDC; et définir les besoins d'apprentissage pour chaque rôle afin d'offrir une formation pertinente.