



RÉSEAU DE
L'ACTION BÉNÉVOLE
DU QUÉBEC

L'OFFRE DE FORMATION
DISPONIBLE AU QUÉBEC EN

gestion de bénévoles



LES RÉSULTATS D'UNE RECHERCHE DOCUMENTAIRE

L'offre de formation disponible au Québec en gestion de bénévoles

Résultat d'une recherche documentaire

Étude produite par



Août 2012

Responsabilité du projet au Réseau de l'action bénévole du Québec

Nicole René
Directrice

Comité directeur du projet au Réseau de l'action bénévole du Québec

Andrée Méthot
Vice-présidente

Véronique Plouffe
Chargée de projet

Nicole René
Directrice

Équipe de production de l'étude à la société Éduconseil inc.

Catherine Bouchard
Membre de l'équipe professionnelle
Analyste

Suzie Chamberland
Membre de l'équipe professionnelle
Analyste

Lise Horth
Directrice générale et des communications
Responsable du projet

ISBN 978-2-923933-12-2

© Réseau de l'action bénévole du Québec, 2012

Table des matières

Présentation.....	1
1 Les références de l'étude.....	3
1.1 Le mandat à accomplir.....	3
1.2 La méthode suivie pour mener à bien le mandat.....	4
1.3 Le contexte et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles.....	7
2 L'offre de formation recensée au cours de la recherche documentaire, qui se situe en périphérie de la gestion de bénévoles.....	13
3 Le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles	17
3.1 La vue d'ensemble des activités de formation répertoriées	17
3.2 Les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	20
3.2.1 La gestion des bénévoles, prise dans son ensemble.....	21
3.2.2 Le recrutement, la sélection et le filtrage des bénévoles	31
3.2.3 L'encadrement des bénévoles.....	42
3.2.4 La mobilisation, la motivation et la reconnaissance des bénévoles	44
3.2.5 La formation des bénévoles.....	47
3.2.6 La gestion des situations difficiles, y compris les conflits.....	48
3.2.7 La gestion des ressources bénévoles jeunes, aînées et issues de communautés culturelles	52
3.2.8 La gestion du changement dans un service bénévole	58
3.3 Les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles.....	58
3.3.1 La gestion des ressources humaines, prise dans son ensemble.....	59
3.3.2 Le recrutement et la sélection des ressources humaines	60
3.3.3 La supervision d'une équipe de travail	64
3.3.4 La mobilisation et la motivation des ressources humaines	76
3.3.5 L'évaluation et la formation des ressources humaines	81
3.3.6 La gestion des situations difficiles, y compris les conflits.....	87
3.3.7 La gestion de la relève et des différences intergénérationnelles et interculturelles	98
3.3.8 L'évaluation des services offerts et la gestion du changement.....	104
3.3.9 L'animation	107
3.3.10 La relation d'aide.....	120
3.3.11 La communication interpersonnelle	124
3.3.12 L'élaboration de documents liés à la gestion	138
3.3.13 La promotion, le marketing social et les réseaux sociaux	141
3.3.14 Les états financiers, la gestion d'un budget et la reddition de comptes	157
3.3.15 Le fonctionnement d'un conseil d'administration	167
3.4 Les écarts observés entre l'offre de formation disponible et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles.....	175
4 Le projet de formation propre à soutenir les gestionnaires de bénévoles dans leur travail.....	179
4.1 Les fondements du projet de formation proposé par l'équipe de recherche	179
4.2 Le contenu des activités de formation à offrir.....	180
4.3 Les modalités selon lesquelles les activités de formation pourraient être offertes	183
5 Les principales constatations établies au cours de l'étude et les perspectives d'action à examiner pour favoriser une utilisation optimale de son résultat.....	187
Liste des documents et des sites Internet consultés.....	191
Annexe I Les organisations qui offrent les activités de formation présentées dans le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles.....	207
Annexe II Les liens établis entre les activités de formation répertoriées et les unités d'apprentissage associées aux modules du programme de formation continue à mettre au point	211

Présentation

Le présent rapport expose le résultat d'une recherche documentaire au sujet de l'offre de formation disponible au Québec en gestion de bénévoles. Il compte cinq chapitres et deux annexes.

Le chapitre 1 fait état des références de l'étude. Ce faisant, il traite du mandat à accomplir, de la méthode suivie pour y parvenir ainsi que du contexte et des exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles. Le chapitre 2 donne une vue d'ensemble de l'offre de formation recensée au cours de la recherche documentaire, qui se situe en périphérie de la gestion de bénévoles. Pour sa part, le chapitre 3 présente le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles. Il est articulé autour de quatre points, à savoir : la vue d'ensemble des activités de formation répertoriées; les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles; les activités de formation qui sont utiles à la gestion de bénévoles; les écarts observés entre l'offre de formation disponible et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles. Le chapitre 4 traite d'un projet de formation propre à soutenir les gestionnaires de bénévoles dans leur travail. Quant au chapitre 5, il est consacré à l'exposé des principales constatations établies au cours de l'étude et des perspectives d'action à examiner pour favoriser une utilisation optimale de son résultat.

Enfin, l'annexe I proposée à la fin du rapport présente les organisations qui offrent la formation, et ce, pour l'ensemble des activités de formation répertoriées, puis selon que celles-ci sont destinées aux gestionnaires de bénévoles ou, alors, utiles à la gestion de bénévoles. L'annexe II fait état des liens établis entre les activités de formation répertoriées et les unités d'apprentissage associées aux modules du programme de formation continue à mettre au point pour soutenir les gestionnaires de bénévoles dans leur travail.

1 Les références de l'étude

Le premier chapitre du présent rapport fait état des références de l'étude. Il traite des trois points suivants :

- le mandat à accomplir;
- la méthode suivie pour mener à bien le mandat;
- le contexte et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles.

1.1 Le mandat à accomplir

En avril 2009, le gouvernement du Québec a lancé le Plan de valorisation de l'action bénévole dans le but de valoriser l'engagement citoyen. Prenant appui sur deux grandes orientations — une meilleure reconnaissance et une plus grande valorisation de l'action bénévole de même qu'une amélioration des outils de recrutement, d'encadrement et de formation des bénévoles —, le Plan était articulé autour de cinq mesures, à savoir :

- promouvoir l'action bénévole en remettant des attestations de reconnaissance de l'engagement bénévole;
- informer la population en menant une campagne de promotion et en diffusant le logo de l'action bénévole;
- reconnaître l'importance du bénévolat en soutenant le projet pilote du Programme de reconnaissance des expériences de bénévolat (PREB);
- recruter de nouvelles et de nouveaux bénévoles en concevant de nouveaux outils de recrutement et d'encadrement;
- former adéquatement les actrices et les acteurs du milieu en soutenant la formation des bénévoles et des gestionnaires¹.

Le Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ), qui est l'interlocuteur privilégié du gouvernement en matière d'action bénévole, s'est vu confié l'application d'une grande partie de ces mesures. En effet, le RABQ est un organisme à but non lucratif dont la mission consiste à regrouper, de façon multisectorielle, les actrices et les acteurs de l'action bénévole au Québec en vue de favoriser la promotion, la valorisation et la reconnaissance de l'engagement bénévole. Ce faisant, le RABQ soutient la mise en commun et le partage de connaissances, d'expériences et de pratiques d'excellence, et ce, de manière à aider les intervenantes et les intervenants du milieu du bénévolat à faire face aux difficultés entourant, notamment, le recrutement, la formation et l'encadrement des ressources bénévoles². Au début de l'année 2012, le RABQ poursuit les travaux liés à la mise en œuvre du Plan de valorisation de l'action bénévole en vue d'intégrer différents projets issus de la concrétisation des mesures précitées à l'intérieur d'une plateforme Web dédiée au bénévolat, nommée le *Coffre à outils de l'action bénévole*, qui est accessible par le site Internet du RABQ.

Ainsi, le présent mandat, qui consiste en la conduite d'une recherche documentaire, s'inscrit dans une démarche entreprise par le RABQ en conformité avec sa mission. Comportant deux volets, cette démarche vise à recenser les outils de gestion disponibles pour les gestionnaires de bénévoles, d'une part, et à répertorier les activités de formation disponibles en gestion de bénévoles, d'autre part. La réalisation du premier volet de la démarche a été confiée à une personne-ressource du RABQ, tandis que la concrétisation du second volet l'a été à l'équipe de la société Éduconseil inc.

1. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Valoriser l'action bénévole – Pour un Québec engagé envers ses communautés*, s. l., gouvernement du Québec, s. d., dépliant; et site Internet du SECRÉTARIAT À L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME ET À L'INITIATIVE SOCIALE [www.mess.gouv.qc.ca/sacais], avril 2012.
2. Site Internet du RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC [www.rabq.ca], avril 2012.

Associé au second volet de la démarche mise en avant par le RABQ, le présent mandat consiste donc à faire l'inventaire et à produire un répertoire de la formation disponible en gestion de bénévoles au Québec, en prévision de l'intégration de celui-ci dans la plateforme Web se rapportant au bénévolat. Il consiste également à établir les liens analytiques utiles entre cette offre de formation et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles, telles qu'elles sont énoncées dans le Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession produit par l'équipe d'Éduconseil pour le compte du RABQ en 2010³. Il consiste enfin à dégager de cette analyse des constatations et des orientations à propos de la formation des gestionnaires de bénévoles au Québec.

1.2 La méthode suivie pour mener à bien le mandat

La description de la méthode suivie pour mener à bien le mandat est divisée en deux points, soit :

- les principales activités de recherche réalisées;
- le processus mis en œuvre pour élaborer le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles.

Les principales activités de recherche réalisées

Pour mener à bien l'analyse documentaire à propos de l'offre de formation disponible au Québec en gestion de bénévoles, l'équipe de recherche a travaillé en étroite collaboration avec les membres du comité directeur du projet au RABQ. De plus, elle a suivi une démarche conforme aux techniques et méthodes utilisées en sciences sociales et elle a exercé un certain nombre d'activités de recherche documentaire ainsi que de traitement et d'analyse de données, et ce, en faisant preuve de la rigueur nécessaire sur le plan méthodologique. Enfin, en conformité avec le mandat qui lui a été confié, l'équipe de recherche a mené à terme les travaux d'analyse documentaire, du mois d'avril au mois d'août 2012.

Ainsi, parmi les principales activités mises en œuvre pour atteindre le but poursuivi dans le mandat, citons les suivantes.

- Préparer une séance de travail à tenir avec les membres du comité directeur du projet au RABQ et y participer afin d'obtenir des renseignements et d'échanger des points de vue au sujet, notamment, des objectifs poursuivis dans l'étude, du calendrier de travail, des données disponibles et pertinentes pour le projet, des enjeux en présence et de la collaboration à établir avec la personne-ressource chargée de mener à bien le premier volet de la démarche entreprise par le RABQ.
- Travailler, tout au long du projet, en étroite collaboration avec la personne-ressource chargée de mener à bien le premier volet de la démarche entreprise par le RABQ, de manière à lui transmettre et à obtenir de sa part tous les renseignements pertinents pour la bonne conduite du projet pris dans son ensemble.
- Prendre connaissance des documents déjà connus par le RABQ au sujet de la formation disponible pour les gestionnaires de bénévoles et en faire une première analyse en fonction des objectifs poursuivis dans l'étude.
- Mettre au point, à partir de cette analyse, une grille de traitement des données qui consiste en un système de classement et de présentation de l'information selon un ensemble de variables, dont les suivantes :
 - le titre de la formation;

3. RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, 42 p.

- l’organisme qui offre la formation (organismes ou regroupements d’organismes liés au bénévolat à vocation locale, régionale, provinciale ou nationale, établissements privés et publics d’enseignement, etc.);
 - la région où la formation est offerte;
 - la clientèle visée par la formation;
 - les objectifs de la formation ou les objets sur lesquels elle porte;
 - le type d’activité de formation (formation magistrale en salle, formation en ligne, atelier, conférence, etc.);
 - la durée de la formation et le coût de la participation à celle-ci;
 - le mode de reconnaissance de la formation acquise;
 - les compétences liées à l’exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles visées par la formation.
- Mener la recherche documentaire dans le réseau Internet de manière à faire un inventaire de la formation disponible en gestion de bénévoles et, partant, à produire un répertoire le plus complet possible de cette formation.
 - Faire, le cas échéant et dans les limites du raisonnable, des démarches auprès des organismes qui offrent de la formation en gestion de bénévoles pour obtenir des données complémentaires de celles présentées dans leur site Internet respectif.
 - Prendre en considération le fait que la profession de gestionnaire de bénévoles s’exerce dans divers milieux au Québec, qui ont des réalités multiples, et ce, aussi bien au cours de la recherche documentaire qu’au moment de l’analyse des données mises au jour.
 - Organiser les données recueillies à propos des activités de formation offertes en gestion de bénévoles à l’intérieur de fiches, puis les classer selon différents thèmes de formation à l’intérieur du répertoire. Il faut voir que l’équipe de recherche a utilisé les techniques de l’analyse de contenu dans cet exercice comme dans celui qui se rapporte aux liens établis entre chaque activité de formation et les compétences propres à l’exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles. Elle a également utilisé ces techniques en ce qui a trait aux liens établis entre les éléments de contenu du projet de formation proposé et les activités de formation comprises dans le répertoire de l’offre de formation disponible en gestion de bénévoles présenté au chapitre 3 du rapport. À cet égard, il y a lieu de mentionner que de tels exercices analytiques supposent que toutes les données pertinentes soient prises en considération, comme l’ensemble des composantes des compétences de la profession et les objets et objectifs liés aux activités de formation, et qu’ils sont appuyés sur une logique visant la cohérence dans l’exposé du résultat de l’étude. Aussi peut-il arriver que certaines lectrices et lecteurs aient le réflexe de s’interroger sur tel ou tel lien analytique. Dès lors, il faut avoir à l’esprit l’analyse approfondie que l’équipe de recherche a faite à propos de l’ensemble des données mises au jour au cours de l’étude pour en apprécier le résultat tel qu’il est exposé dans le rapport, d’autant que celui-ci est le produit d’un consensus interjuge établi entre les deux ressources professionnelles de l’équipe de recherche affectées au projet.
 - Préparer un canevas du rapport de l’étude et tenir une séance de travail avec les membres du comité directeur du projet au RABQ en vue d’en discuter et de s’entendre sur les éléments de contenu du rapport et sur la suite des travaux.
 - Dégager les principales constatations à établir en ce qui a trait à l’offre de formation disponible au regard des exigences de l’exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles.
 - Concevoir un projet de formation à l’intention des gestionnaires de bénévoles à partir du résultat de l’étude et eu égard aux compétences que ces dernières et derniers doivent maîtriser.⁴

4. Les données exposées dans le projet de formation proposé, tel qu’il est présenté au chapitre 4 du rapport, représentent la matière première pour élaborer un programme de formation continue destiné aux gestionnaires de bénévoles.

- Élaborer les perspectives d'action pertinentes pour donner les suites appropriées au résultat de l'étude, en particulier pour concrétiser le projet de formation.
- Rédiger une version provisoire du rapport de l'étude et tenir une séance de travail avec les membres du comité directeur du projet au RABQ en vue de discuter du rapport de même que de la fin des travaux, dont la présentation du résultat de la recherche aux membres du conseil d'administration du RABQ.
- Ajuster le rapport en conformité avec les discussions tenues sur le sujet, en préparer une nouvelle version et la transmettre au RABQ pour une dernière vérification, puis produire la version définitive du rapport et la transmettre au RABQ, sur support informatique.
- Préparer une présentation PowerPoint visant à rendre compte du résultat des travaux exécutés au cours du mandat et participer à une réunion du conseil d'administration du RABQ pour l'exposer.

Le processus mis en œuvre pour élaborer le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles

Dès le début de la recherche documentaire dans le réseau Internet au sujet de l'offre de formation disponible en gestion de ressources bénévoles, l'équipe d'Éduconseil a constaté que les activités de formation étaient de deux ordres, à savoir : les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles et les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles. L'équipe a donc jugé qu'il était pertinent de structurer le répertoire, lequel est exposé au chapitre 3 du rapport, en fonction de ces deux grandes catégories d'activités de formation.

Ainsi, la première catégorie regroupe des activités de formation qui visent précisément la gestion des ressources bénévoles, c'est-à-dire des activités qui portent sur des objets pouvant être associés aux compétences propres à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles — le recrutement des bénévoles, par exemple. De ce fait, les activités de formation réunies au sein de cette catégorie devaient constituer un inventaire le plus complet possible de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles.

Pour sa part, la seconde catégorie regroupe les activités de formation qui sont utiles à la gestion de ressources bénévoles, mais qui ne sont pas dédiées aux gestionnaires de bénévoles — la motivation d'une équipe de travail et l'animation d'une réunion, entre autres objets de formation. Par conséquent, les activités de formation réunies dans cette catégorie devaient toucher l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles, sans toutefois devoir constituer un inventaire exhaustif de l'offre de formation utile à la gestion de bénévoles, laquelle est très large puisqu'elle se rapporte à tout ce qui vise la planification, l'organisation, la direction et le contrôle (PODC) dans les organismes ou les entreprises.

Afin de déterminer la pertinence d'inclure les activités de formation repérées dans le répertoire, en particulier au regard de la seconde catégorie d'activités de formation, l'équipe de recherche a établi une marche à suivre et, ce faisant, elle a adopté le processus analytique suivant.

- Elle a sélectionné les activités de formation dont les objets touchent l'une ou l'autre des sept compétences liées à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles, telles qu'elles sont décrites dans le Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession et présentées à la section suivante du présent chapitre⁵.
- Elle a privilégié les activités de formation qui sont offertes par des fédérations, des associations, des regroupements et des organismes qui exercent des activités dans les domaines de l'action bénévole, de l'action communautaire et de l'économie sociale, que ceux-ci soient membres ou non du RABQ.

5. L'équipe de recherche a fait le choix d'exclure du répertoire toutes les activités de formation qui visent l'utilisation de l'ordinateur et de différents logiciels, dont les logiciels de gestion de bases de données, car elles visent des habiletés universelles, elles sont largement offertes et elles sont modulées en fonction de besoins aussi nombreux que diversifiés.

Cependant, elle a également examiné les activités de formation continue offertes par les établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire de même que par quelques entreprises et organismes de formation afin de repérer des activités de formation pertinentes.

- Elle a retenu les activités de formation qui sont accessibles à l'ensemble des personnes qui exercent la profession de gestionnaire de bénévoles, et non uniquement aux membres des organisations qui les offrent, et ce, eu égard au but poursuivi par la présente étude qui est celui de les intégrer dans la plateforme Web dédiée au bénévolat.
- Elle a recensé les activités de formation qui étaient disponibles au moment de la conduite de la recherche documentaire dans le réseau Internet, soit au cours des mois d'avril et de mai 2012, ce qui signifie que le répertoire constitue un état de la situation à un moment précis.
- Elle a opté pour faire état des activités de formation, qui ne sont pas colligées dans le répertoire, au chapitre 2 du présent rapport. En effet, ce chapitre porte sur les répertoires de formation mis au point par divers organismes et expose brièvement les activités de formation offertes en formation initiale et en formation continue par les établissements d'enseignement du Québec, notamment au sujet de la gestion des organismes ou des entreprises.

1.3 Le contexte et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles

En vue de produire un répertoire de la formation disponible en gestion de ressources bénévoles qui soit approprié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles, il convient d'exposer, de manière succincte, en quoi consistent le contexte et les exigences de l'exercice de la profession⁶. Aussi la présente section est-elle articulée autour des éléments suivants :

- les principales caractéristiques de la gestion de bénévoles au Québec;
- le rôle des gestionnaires de bénévoles;
- les grands champs du savoir visés par l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles;
- les compétences propres à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles.

Les principales caractéristiques de la gestion de bénévoles au Québec

Au cours des dernières années, l'univers du bénévolat a connu de multiples transformations. De fait, dans la foulée des mouvements sociaux, les pratiques du bénévolat au Québec ont été marquées par des changements importants et elles continueront de l'être dans le futur. Ces changements peuvent être associés à de grandes tendances, lesquelles se rapportent à ce qui suit :

- la diversification des raisons conduisant à l'action bénévole et l'introduction des règles de la sphère marchande dans l'univers du bénévolat;
- la modification du rapport au temps et de son utilisation ainsi que l'attachement à une cause;
- l'engagement bénévole des personnes venant de diverses générations;
- l'arrivée de nouveaux acteurs sociaux dans l'univers du bénévolat.

Ainsi, les personnes qui exercent la profession de gestionnaire de bénévoles doivent inscrire leur pratique professionnelle dans une perspective d'adaptation continue au changement. Les enjeux ici sont multiples et

6. Les données exposées dans la présente section du rapport sont tirées, parfois textuellement, de l'un ou l'autre des documents suivants : RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *Analyse de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, 91 p.; RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *La profession de gestionnaire de bénévoles – Les faits saillants de l'analyse de la profession et du référentiel d'activité professionnelle*, Montréal, RABQ, 2010, dépliant; et RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *Référentiel d'activité professionnelle*, op.cit.

diversifiés. Ils touchent, notamment, les façons de faire au quotidien pour tenir compte des caractéristiques, des attentes et de la disponibilité des ressources bénévoles.

De plus, la gestion de ressources bénévoles est modulée en fonction de la mission, de la structure et de la culture propres à chaque organisation et elle se présente selon trois situations types :

- la première renvoie à l'occupation de postes dédiés exclusivement à la gestion de bénévoles;
- la deuxième vise l'occupation de postes qui regroupent un ensemble de tâches dont certaines sont liées à la gestion de bénévoles;
- la troisième se rapporte au fait que la gestion de bénévoles est assurée par des personnes qui sont elles-mêmes des bénévoles au sein de l'organisation.

En outre, peu importe la situation, comme nous le verrons ci-après, les exigences relatives à la gestion de bénévoles demeurent semblables d'un milieu à l'autre.

Le rôle des gestionnaires de bénévoles

La profession de gestionnaire de bénévoles a une importance déterminante dans les organisations. Les responsabilités et les tâches des gestionnaires de bénévoles se rapportent à tout ce qui doit être fait de manière à ce que l'organisation dispose des ressources bénévoles nécessaires pour accomplir sa mission. Elles se rapportent aussi à la mise en œuvre des processus de gestion, de communication et d'animation qui assurent l'intégration de l'action bénévole et des ressources bénévoles dans l'ensemble des activités de l'organisation et dans le respect de la mission de celle-ci.

C'est donc dire que le rôle des personnes qui exercent la profession consiste en un rôle pivot au sein des organisations, puisque que ces personnes assurent la jonction entre les ressources bénévoles et l'action bénévole, et la direction de l'organisation, y compris les membres du conseil d'administration qui agissent parfois à titre de bénévoles dans l'offre des services de l'organisation. Ce rôle peut être présenté en huit fonctions ou champs de responsabilités :

- l'analyse des besoins de l'organisation en ressources bénévoles et la mise en place des activités propres à les satisfaire;
- la production des documents nécessaires à la gestion des ressources bénévoles;
- le recrutement des bénévoles;
- l'encadrement des bénévoles;
- la formation des bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles;
- la fidélisation des ressources bénévoles et la manifestation de la reconnaissance de leur contribution à la mission de l'organisation;
- la promotion de l'action bénévole et la représentation;
- l'exécution de tâches administratives et le maintien à jour de ses compétences.

Les grands champs du savoir visés par l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles

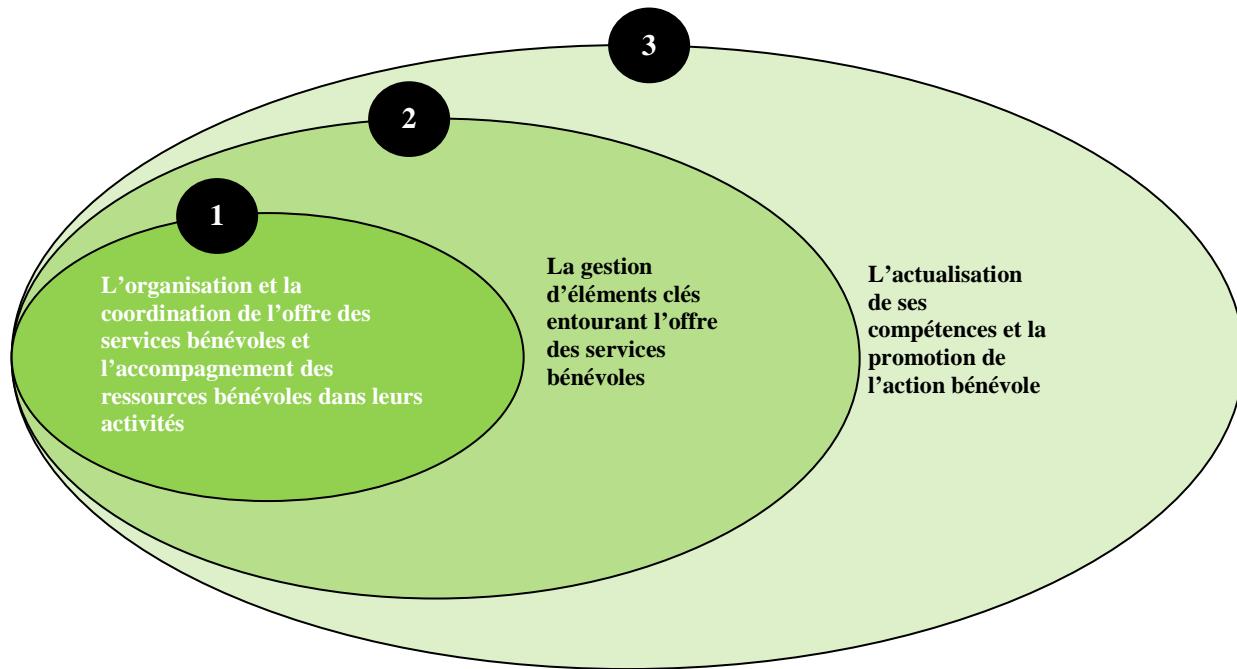
Les gestionnaires de bénévoles exécutent un ensemble de tâches complexes et diversifiées. Celles-ci font appel à trois grands groupes de savoirs : les connaissances ou les savoirs, les habiletés ou les savoir-faire, et les attitudes et comportements attendus ou les savoir-être. Les éléments de connaissance incontournables et les habiletés qui leur sont associées de même que les attitudes et comportements professionnels attendus de la part des personnes qui exercent la profession renvoient aux champs suivants :

- la gestion des ressources humaines;
- la gestion des organisations;
- la gestion de projets;
- les relations entre les personnes, la communication et le travail d'équipe;

- l'animation;
- l'information;
- les systèmes sociaux et organisationnels de même que la réglementation;
- l'éthique professionnelle;
- la santé et la sécurité au travail.

Les compétences propres à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles

Les compétences nécessaires à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles sont regroupées selon trois domaines, soit l'organisation et la coordination de l'offre des services bénévoles et l'accompagnement des ressources bénévoles dans leurs activités, la gestion d'éléments clés entourant l'offre des services bénévoles, et l'actualisation de ses compétences et la promotion de l'action bénévole. Comme l'illustre la figure présentée ci-après, les domaines de compétences sont définis dans une logique d'imbrication concentrique des uns par rapport aux autres. Ce faisant, chacun des trois domaines de compétences associés à l'exercice de la profession est représenté au moyen d'une ellipse. La première ellipse, liée au premier domaine, regroupe les compétences qui constituent le cœur de l'exercice de la profession. Les deux autres ellipses regroupent les compétences qui, bien qu'elles soient intrinsèquement associées à celles du premier domaine, renvoient successivement à une réalité professionnelle qui se rapporte à l'accomplissement de responsabilités situées en périphérie de l'exercice de la profession par rapport à ce qui en constitue le cœur.



Source : RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, p. 11.

Tel que le présente l'encadré qui suit, les trois domaines de compétences regroupent au total sept compétences. Le premier en compte trois, alors que le deuxième et le troisième en comptent respectivement deux. Les compétences sont énoncées à l'aide du vocable *Être capable de* et elles sont décrites à travers leurs dimensions opérationnelles, qui concourent au résultat attendu et correspondent aux actions et à une subdivision de celles-ci, à savoir les unités d'action.

La présentation détaillée des trois domaines de compétences

Domaine 1 L'organisation et la coordination de l'offre des services bénévoles et l'accompagnement des ressources bénévoles dans leurs activités	
1.1	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation
1.1.1	Prévoir l'offre de services bénévoles de l'organisation <ul style="list-style-type: none"> ♦ Analyser la situation de l'organisation au sujet de l'offre des services bénévoles et de ses besoins en ressources bénévoles ♦ Rédiger ou revoir la description des tâches à confier aux ressources bénévoles pour chacun des postes bénévoles
1.1.2	Mener le processus de recrutement des ressources bénévoles <ul style="list-style-type: none"> ♦ Procéder à la recherche de candidates et de candidats ♦ Sélectionner des candidates et des candidats à affecter à des postes bénévoles ♦ Convenir d'une affectation avec les personnes sélectionnées pour agir à titre de bénévoles dans l'organisation
1.2	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles
1.2.1	Faciliter l'intégration des nouvelles ressources bénévoles dans l'organisation <ul style="list-style-type: none"> ♦ Fournir aux nouvelles ressources bénévoles les renseignements nécessaires à leur intégration dans l'organisation et à leur appropriation du rôle de bénévole ♦ Informer chaque nouvelle ressource bénévole au sujet des attentes de l'organisation à son endroit ♦ Favoriser l'établissement d'une relation harmonieuse entre les nouvelles ressources bénévoles et les ressources bénévoles en place
1.2.2	Voir à la satisfaction et à l'efficacité des ressources bénévoles <ul style="list-style-type: none"> ♦ Soutenir chaque ressource bénévole dans l'exercice de ses responsabilités et dans l'exécution de ses tâches ♦ Évaluer la contribution de chaque ressource bénévole à l'organisation ♦ Soutenir les personnes qui supervisent les ressources bénévoles dans l'exercice de leur fonction ♦ Prévenir les situations problématiques ou y faire face
1.2.3	Favoriser la fidélisation des ressources bénévoles et assurer la valorisation de leur apport au sein de l'organisation <ul style="list-style-type: none"> ♦ Mettre à profit l'expérience et l'expertise des ressources bénévoles dans l'organisation ♦ Exprimer de la reconnaissance au regard de la contribution de chaque ressource bénévole ♦ Faire valoir l'engagement des ressources bénévoles et leur contribution à la mission de l'organisation
1.3	Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles
1.3.1	Planifier la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles <ul style="list-style-type: none"> ♦ Faire le point sur la situation ♦ Déterminer les activités de formation propres à répondre aux besoins soulevés
1.3.2	Voir à la tenue des activités de formation <ul style="list-style-type: none"> ♦ Favoriser la participation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles aux activités de formation ♦ S'assurer du bon déroulement des activités de formation
1.3.3	Évaluer la formation <ul style="list-style-type: none"> ♦ Recueillir les données utiles ♦ Analyser les données recueillies et voir à l'ajustement de la formation

Domaine 2 La gestion d'éléments clés entourant l'offre des services bénévoles

- 2.1 Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles
- 2.1.1 Assumer la veille quant à l'offre des services bénévoles dans l'organisation
 - ♦ Être à l'affût de tout changement entourant l'exercice du bénévolat et de l'action bénévole
 - ♦ Faire face aux nouvelles réalités marquant l'action bénévole
 - 2.1.2 Élaborer les outils utiles à la gestion des ressources bénévoles
 - ♦ Déterminer les orientations liées à l'offre des services bénévoles
 - ♦ Concevoir les politiques et les procédures utiles à l'accueil des ressources bénévoles et à la prestation des services bénévoles ainsi que les stratégies utiles en matière de gestion des ressources bénévoles
 - ♦ Rédiger tout document et rapport d'activité
 - 2.1.3 Faire le suivi administratif utile à l'offre des services bénévoles dans l'organisation
 - ♦ Collaborer à l'amélioration continue des services bénévoles
 - ♦ Traiter les plaintes liées aux services bénévoles
 - ♦ Faire la gestion du budget lié à l'offre des services bénévoles
 - ♦ Évaluer les services bénévoles
- 2.2 Être capable d'assurer le suivi des données relatives à l'offre des services bénévoles
- 2.2.1 Établir l'horaire des activités des ressources bénévoles
 - ♦ S'informer auprès des ressources bénévoles de leur disponibilité et auprès des personnes concernées dans l'organisation des plages horaires pendant lesquelles elles ont besoin de ressources bénévoles
 - ♦ Faire l'analyse de la disponibilité de chaque ressource bénévole au regard des besoins de l'organisation
 - 2.2.2 Faire la gestion des bases de données propres à l'offre des services bénévoles
 - ♦ Tenir à jour les bases de données contenant les renseignements sur les ressources bénévoles et sur les services bénévoles
 - ♦ Voir à la mise à jour du site Internet de l'organisation au regard de l'action bénévole

Domaine 3 L'actualisation de ses compétences et la promotion de l'action bénévole

- 3.1 Être capable de mettre à jour ses compétences
- 3.1.1 Voir à améliorer sa pratique professionnelle
 - ♦ Cerner ses besoins en matière de ressourcement professionnel et de formation continue
 - ♦ Déterminer les moyens à mettre en œuvre pour combler ses besoins en matière de ressourcement professionnel et de formation continue
 - 3.1.2 S'investir dans des activités de ressourcement professionnel et de formation continue et intégrer les habiletés et connaissances acquises dans sa pratique professionnelle
 - ♦ Prendre part aux activités
 - ♦ Utiliser les connaissances et habiletés acquises
- 3.2 Être capable de promouvoir l'action bénévole
- 3.2.1 Faire connaître l'action bénévole de l'organisation
 - ♦ Concevoir un plan de communication
 - ♦ Mettre en œuvre le plan de communication
 - 3.2.2 Représenter l'organisation à des activités touchant l'action bénévole et son évolution
 - ♦ Participer à des tables de concertation et à des événements
 - ♦ Collaborer à la réalisation de projets de recherche

Source : RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, p. 23-38.

2 L'offre de formation recensée au cours de la recherche documentaire, qui se situe en périphérie de la gestion de bénévoles

Le présent chapitre porte sur l'offre de formation recensée au cours de la recherche documentaire menée dans le réseau Internet, laquelle se situe en périphérie de la gestion de bénévoles. En fait, il donne une vue d'ensemble des activités de formation qui ne sont pas colligées dans le répertoire exposé au chapitre suivant du présent rapport, mais qui peuvent être pertinentes pour la gestion de bénévoles. Précisément, il fait état des répertoires de formation mis au point par divers organismes¹ et des activités de formation offertes en formation initiale et en formation continue par les établissements d'enseignement du Québec, entre autres en matière de gestion des organismes ou des entreprises.

Ainsi, différents organismes ont élaboré des répertoires de formation, dont le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC), le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) et le Centre régional de formation de Lanaudière (CRFL). Certaines des activités de formation inventoriées dans ces répertoires peuvent être utiles à la gestion de ressources bénévoles. Aussi la situation à cet égard peut-elle être résumée comme suit.

- Le répertoire du CSMO-ÉSAC recense plus de 1 800 activités et outils de formation qui ont été mis au point, notamment, par des organismes qui exercent des activités dans les domaines de l'économie sociale et de l'action communautaire de même que par des établissements d'enseignement collégial et universitaire. Il dispose d'un moteur de recherche permettant de faire des requêtes croisées à partir de mots-clés et de quatre catégories, à savoir la clientèle visée, le thème de formation, le secteur d'activité et la région. De nombreux thèmes de formation mentionnés dans le répertoire présentent un intérêt certain pour les gestionnaires de bénévoles. C'est le cas, entre autres, des thèmes suivants : la communication, le développement organisationnel, les ressources humaines et la vie associative. D'ailleurs, plusieurs des activités de formation recensées dans le répertoire exposé au chapitre 3 du présent rapport se trouvent également dans le répertoire du CSMO-ÉSAC².
- Le répertoire du CQRHT recense des centaines d'activités de formation conçues, entre autres, par des organismes et des entreprises de formation ainsi que par des établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire. Il dispose d'un moteur de recherche qui permet d'effectuer des requêtes à l'aide de trois catégories, soit la clientèle visée, la région et le type d'activités de formation. En ce qui concerne le type d'activités de formation, notons qu'elles sont articulées autour de deux sous-catégories : les activités particulières à l'industrie touristique et les activités générales. Les activités de formation générales se divisent en thèmes de formation, dont plusieurs sont pertinents pour la gestion des ressources bénévoles — la gestion, les ressources humaines et la communication, par exemple. Puis, les thèmes de formation se divisent à leur tour en sous-thèmes plus précis. À titre d'exemple, le thème des ressources humaines se subdivise, notamment, selon les sous-thèmes suivants : le recrutement, l'embauche, la supervision, l'évaluation du rendement et la mobilisation³.

-
1. L'équipe a eu accès à trois répertoires par l'intermédiaire d'activités de formation mises au jour au cours de la recherche documentaire, lesquelles se sont révélées pertinentes pour l'étude. De fait, en conformité avec les objectifs poursuivis dans l'étude, elle n'a pas fait une recherche systématique de répertoires de formation. Par ailleurs, en plus d'avoir consulté le site Internet de chacune des universités québécoises et de chacun des collèges d'enseignement public ou privé, elle a utilisé le site Internet de l'Inforoute FPT, qui consiste en une base de données officielle pour tout ce qui touche la formation professionnelle et technique au Québec.
 2. Site Internet du COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE [www.csmoesac.qc.ca], mai 2012.
 3. Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN TOURISME [www.cqrht.qc.ca], mai 2012.

- Le répertoire du CRFL recense plus de 150 activités de formation qui ont été offertes entre les années 2003 et 2010 dans la région de Lanaudière par différents organismes, dont le Centre St-Pierre et le Centre d'action bénévole de Montréal. Il vise à faire connaître les différents types d'activités de formation que le CRFL peut organiser en collaboration avec ses partenaires. Le répertoire est structuré selon les publics visés et les objets de formation, lesquels se rapportent, notamment, à la communication et la promotion, à la gestion financière, aux ressources humaines et à la vie associative et démocratique. À cet égard, notons qu'une part des activités de formation inventorierées dans le répertoire présenté au chapitre 3 se trouvent aussi dans le répertoire du CRFL⁴.

Ensuite, il y a lieu d'indiquer que l'offre de formation liée à la gestion des ressources bénévoles vise essentiellement des activités de formation continue. De fait, aucun programme d'études offert en formation initiale ni en formation continue à l'enseignement secondaire, collégial ou universitaire ne conduit directement à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles. Par contre, certains programmes d'études offerts en formation initiale comprennent des cours ou visent des compétences qui touchent précisément la gestion des bénévoles, quoique les personnes doivent être inscrites dans ces programmes pour pouvoir suivre les cours en cause. À titre d'exemple, notons les programmes suivants.

- Le programme *Recreation Leadership in Nunavik*, qui est offert par le Centre de formation professionnelle du Nunavik, mène à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP). L'une des compétences visées par ce programme consiste à assurer le soutien de l'action bénévole⁵.
- Le programme *Techniques d'intervention en loisir*, qui est offert par le Cégep de Rivière-du-Loup, le Collège Laflèche, le Cégep de Saint-Laurent, le Cégep du Vieux Montréal, le Dawson College et le Cégep de Saint-Jérôme, conduit à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC). Visant deux compétences liées à la gestion des ressources humaines, ce programme comprend quelques cours qui se rapportent à la gestion de bénévoles. Entre autres, le cours intitulé Encadrement du personnel et des bénévoles est offert par le Collège Laflèche et le cours intitulé Gestion du bénévolat est offert par le Cégep du Vieux Montréal⁶.
- Le *Baccalauréat en loisir, culture et tourisme*, qui est offert par l'Université du Québec à Trois-Rivières, comporte un cours qui traite de la gestion des ressources bénévoles. Il s'agit du cours intitulé Gestion des ressources humaines dans le domaine du loisir, de la culture et du tourisme⁷.
- Le *Baccalauréat en enseignement de l'éducation physique et à la santé* et le *Certificat en sciences de l'activité physique*, qui sont offerts par l'Université du Québec à Chicoutimi, comprennent le cours intitulé Organisation et promotion de la santé, dans lequel le recrutement et la motivation des bénévoles sont abordés⁸.

De même, certains programmes d'études offerts en formation continue comprennent des cours qui visent directement la gestion de bénévoles, quoique les personnes doivent être inscrites dans ces programmes pour pouvoir les suivre. C'est le cas, notamment, des deux programmes qui suivent.

- Le programme *Gestion philanthropique*, qui est offert par le Cégep de Saint-Laurent et qui conduit à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), comprend le cours intitulé Relations avec les donateurs et les bénévoles⁹.

4. Site Internet du CENTRE RÉGIONAL DE FORMATION DE LANAUDIÈRE [www.crfl-formation.ca], mai 2012.

5. Site Internet de l'INFORUTE FPT [inforoutefpt.org], mai 2012.

6. Sites Internet du CÉGEP DE RIVIÈRE-DU-Loup [www.cegep-rdl.qc.ca], du COLLÈGE LAFLÈCHE [www.clafleche.qc.ca], du CÉGEP DE SAINT-LAURENT [www.cegep-st-laurent.qc.ca], du CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL [www.cvm.qc.ca], du DAWSON COLLEGE [dawsoncollege.qc.ca] et du CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME [www.cstj.qc.ca], mai 2012.

7. Site Internet de l'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES [www.uqr.ca], mai 2012.

8. Site Internet de l'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI [www.uqac.ca], mai 2012.

9. Site Internet du CÉGEP DE SAINT-LAURENT [www.cegep-st-laurent.qc.ca], mai 2012.

- Le programme *Principes essentiels de gouvernance à l'intention des administrateurs d'organismes sans but lucratif*, qui est offert par l'Université McGill et dont la durée est de trois jours, aborde le travail avec les ressources bénévoles, entre autres¹⁰.

En outre, le contenu de nombreux programmes d'études conduisant à l'obtention d'une AEC, qui sont offerts par les établissements d'enseignement collégial, peut être utile à la gestion des ressources bénévoles. Parmi ces programmes, citons en exemple ceux qui suivent.

- Le programme *Animation et coordination d'activités culturelles et communautaires*, qui est offert par le Cégep de Jonquière¹¹.
- Le programme *Coordination d'équipe en milieu de travail*, qui est offert par le Cégep de Saint-Jérôme, le Cégep de Matane et le Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption¹².
- Le programme *Supervision en ressources humaines*, qui est offert par le Cégep Limoilou¹³.

De plus, les établissements d'enseignement collégial et universitaire offrent, par l'intermédiaire de leur Service aux entreprises ou de leur Service de la formation continue, plusieurs cours et ateliers qui peuvent répondre aux besoins des gestionnaires de bénévoles en matière de perfectionnement professionnel. En effet, les activités de formation proposées, qui sont généralement de courte durée, portent sur différents objets, dont la gestion des ressources humaines — les méthodes de recrutement, l'accueil et l'intégration des recrues, la mobilisation d'une équipe de travail, le licenciement et le congédiement, etc. —, sur l'animation de réunions, sur la gestion de projets et sur la gestion du changement. À titre d'exemple, citons les activités de formation suivantes.

- Le programme *M³I Supervision*, qui est un programme de développement des compétences en gestion et en supervision des ressources humaines, est offert par douze collèges et cégeps du Québec. D'une durée de 20 jours, ce programme est articulé autour de modules qui visent à permettre aux personnes d'acquérir des compétences sur les plans de la mobilisation, de la communication, de l'évaluation, de l'organisation et de l'adaptation¹⁴.
- La plateforme Web Humanis regroupe un ensemble de cours et d'ateliers offerts en ligne par le Service aux entreprises de neuf établissements d'enseignement collégial. Parmi ces cours et ateliers, mentionnons *Réseaux sociaux et entreprises*, *Comment bien sélectionner votre personnel*, *Communication et gestion de conflits*, *Savoir motiver ses collaborateurs* et *Manager un projet*¹⁵.
- Les universités québécoises offrent une multitude d'activités de formation qui peuvent être utiles à la gestion de bénévoles. À titre indicatif, signalons que l'École des hautes études commerciales de Montréal offre, notamment, les séminaires suivants : *Gestion des équipes performantes : mieux comprendre pour mieux intervenir*, *Comment bâtir l'engagement de votre équipe ?* et *Agir efficacement dans le déploiement du changement : programme d'habilitation en gestion du changement*¹⁶. Signalons aussi que l'Université du Québec à Trois-Rivières offre, entre autres, les activités de formation intitulées comme suit : *Gestion de la diversité culturelle*, *Gestion des conflits* et *Techniques d'entrevue et de sélection*¹⁷.

10. Site Internet de l'UNIVERSITÉ MCGILL [www.mcgill.ca], mai 2012.

11. Site Internet de l'INFOROUTE FPT [inforouteft.org], mai 2012.

12. *Ibid.*

13. *Ibid.*

14. Site Internet de M³I SUPERVISION [m3isupervision.ca], mai 2012. La liste des douze établissements d'enseignement collégial qui offrent le programme *M³I Supervision* est disponible dans le site Internet précité.

15. Site Internet d'HUMANIS – CENTRE DE FORMATION CONTINUE [www.humanis.qc.ca], mai 2012. Les neuf établissements d'enseignement collégial qui offrent de la formation par l'intermédiaire de la plateforme Humanis sont les suivants : le Cégep de Chicoutimi, le Cégep de Baie-Comeau, le Cégep Beauce-Appalaches, le Cégep de La Pocatière, le Cégep de Sherbrooke, le Cégep de Sorel-Tracy, le Cégep de Thetford, le Collège Gérald-Godin et le Collège Lionel-Groulx.

16. Site Internet de l'ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES COMMERCIALES DE MONTRÉAL [www.hec.ca], mai 2012.

17. Site Internet de l'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES [www.uqtr.ca], mai 2012.

Enfin, il est intéressant de mentionner que l'organisme Administrateurs canadiens des ressources bénévoles (ACRB) a créé un fonds, nommé Fonds Robitaille, dans le but d'offrir une aide financière aux organisations qui en sont membres et qui souhaitent organiser des séances de formation, des séminaires et des ateliers au sujet de la gestion des ressources bénévoles. Les organismes qui font une demande de subvention auprès de l'ACRB peuvent obtenir une somme maximale de 200 dollars afin de mettre au point des activités de formation, lesquelles peuvent être dispensées à l'échelle locale, provinciale ou nationale¹⁸.

Voilà qui termine le chapitre sur l'offre de formation recensée au cours de la recherche documentaire, qui se situe en périphérie de la gestion de bénévoles. Examinons maintenant, dans le chapitre suivant, le répertoire de l'offre de formation disponible au Québec en gestion de ressources bénévoles.

18. Site Internet d'ADMINISTRATEURS CANADIENS DES RESSOURCES BÉNÉVOLES [www.cavrcanada.org], mai 2012.

3 Le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles

Consacré à l'exposé du répertoire de l'offre de formation disponible au Québec en matière de gestion de ressources bénévoles, le présent chapitre comprend quatre sections qui visent respectivement ce qui suit :

- la vue d'ensemble des activités de formation répertoriées;
- les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles;
- les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles;
- les écarts observés entre l'offre de formation disponible et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles.

3.1 La vue d'ensemble des activités de formation répertoriées

Le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles est composé de 160 activités de formation. Chacune de ces activités fait l'objet d'une fiche, qui réunit des données au sujet de l'organisme qui offre la formation, de la région où elle est offerte, de la clientèle visée, des objectifs ou des objets de la formation, du type d'activité de formation, de sa durée, du coût de participation à celle-ci, du mode de reconnaissance de la formation acquise et des compétences liées à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles touchées par la formation. À cet égard, il importe de préciser que certaines fiches ne contiennent pas toutes ces données, et ce, en raison de l'absence d'une part de celles-ci au sujet de certaines activités de formation. Aussi les renseignements exposés dans la présente vue d'ensemble sont-ils tributaires de ce fait, lequel explique d'ailleurs pourquoi il est impossible de produire un tableau synthèse pour illustrer la situation.

Ainsi, ce qu'il y a lieu de retenir à propos des activités de formation qui composent le répertoire peut être résumé comme suit.

- Les 160 activités de formation qui composent le répertoire sont offertes par 30 organisations différentes, sans compter tous les organismes porteurs de l'activité de formation *Cap sur les jeunes bénévoles* élaborée par le Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ) et des activités de formation mises au point par le Réseau québécois de ressources en formation, ce dernier étant sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir (se reporter à l'annexe I présentée à la fin du rapport pour avoir accès au nom des organisations qui offrent la formation selon le nombre d'activités offertes et la nature de celles-ci)¹. En fait, un peu plus de la moitié des activités de formation, soit 84 d'entre elles, sont offertes par les 6 organisations qui suivent :
 - l'Académie compu-finder;
 - le Carrefour de développement social par l'éducation populaire;
 - le Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière;
 - le Centre d'animation, de formation et d'accompagnement;
 - le Centre St-Pierre;

1. Pour les besoins de la présente étude, le RABQ et le Réseau québécois de ressources en formation ont été comptés parmi les organisations qui offrent de la formation. Par ailleurs, les activités de formation élaborées par le RABQ ou par le Réseau québécois de ressources en formation sont offertes par une multitude d'organismes dans différentes régions du Québec. Afin d'éviter de répertorier plusieurs fois les mêmes activités de formation, l'équipe de recherche les a associées, dans le répertoire, aux organismes qui les ont mis au point plutôt qu'aux organismes qui les dispensent. Pour de plus amples renseignements au sujet des organismes porteurs de ces activités, voir les sites Internet suivants : RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC [www.rabq.ca] et CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com].

- l’Institut national de formation et de recherche-action, qui est sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir.
- Les activités de formation répertoriées prennent le plus souvent la forme de l’atelier, c’est-à-dire d’une « activité réunissant plusieurs personnes pour discuter ou effectuer un travail autour d’un thème, essentiellement dans une perspective d’apprentissage² ». Elles prennent également d’autres formes, quoique celles-ci soient moins courantes, comme la formation magistrale, l’exposé théorique et le séminaire, et elles peuvent inclure des études de cas, des mises en situation, des exercices pratiques et des discussions, par exemple. Ainsi, les personnes qui participent aux activités de formation sont habituellement réunies dans les locaux prévus par l’organisme qui offre l’activité de formation en cause ou dans ceux prévus par l’organisme qui fait une demande de formation auprès d’un autre organisme.
- Les activités de formation répertoriées sont d’une durée relativement courte. En effet, l’activité la plus courte a une durée de 1 heure, alors que l’activité la plus longue a une durée de trois jours.
- Le coût de participation aux activités de formation répertoriées varie selon leur durée. Dans certains cas, il varie également selon que les personnes qui s’inscrivent aux activités sont issues d’organisations membres des organismes qui les offrent ou, encore, d’organisations non membres.
- Les activités de formation répertoriées ne conduisent généralement pas à l’obtention d’une reconnaissance officielle. De fait, aucun mode de reconnaissance de la formation acquise n’est prévu par les organismes, à l’exception des attestations de formation délivrées par le Carrefour de développement social par l’éducation populaire, du certificat en gestion des ressources bénévoles remis par le Centre d’action bénévole de Montréal aux personnes qui participent aux quatre ateliers de la série *Les essentiels* et de l’agrément délivré par le Centre d’action bénévole de Québec aux personnes qui participent au Programme de reconnaissance des expériences de bénévolat.

Par ailleurs, les activités de formation qui composent le répertoire, nous l’avons déjà dit, sont présentées selon deux catégories à la fois distinctes et complémentaires : la première réunit les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles, soit celles visant précisément la gestion des ressources bénévoles, tandis que la seconde réunit les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles, soit celles qui peuvent être pertinentes pour la gestion des ressources bénévoles, mais qui ne sont pas dédiées aux gestionnaires de bénévoles, comme celles qui touchent la gestion de ressources humaines.

Les principales caractéristiques des activités de formation regroupées dans l’une et l’autre de ces catégories peuvent être résumées de la façon suivante.

- La première catégorie, qui vise les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles, en comprend 41. Elles sont offertes par 16 organismes différents, sans compter les organismes porteurs des activités de formation élaborées par le RABQ ou par le Réseau québécois de ressources en formation³. En fait, un peu plus de la moitié des activités de formation, soit 23 d’entre elles, sont offertes par les 4 organisations suivantes :
 - le Centre d’action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière;
 - le Centre d’action bénévole de Montréal;
 - le Centre d’action bénévole de Québec;
 - le Centre de bénévolat de la Rive-Sud.

2. Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, Office québécois de la langue française [www.granddictionnaire.com], mai 2012.
3. Rappelons que pour les besoins de l’étude, le RABQ et le Réseau québécois de ressources en formation ont été comptés parmi les organisations qui offrent de la formation.

- Les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles portent sur un ensemble d’objets de formation convergents et elles sont regroupées autour de huit thèmes de formation. La répartition du nombre d’activités selon les thèmes de formation en cause se présente comme suit :
 - 10 activités de formation visent la gestion des bénévoles, prise dans son ensemble;
 - 13 activités de formation visent le recrutement, la sélection et le filtrage des bénévoles;
 - 2 activités de formation visent l’encadrement des bénévoles;
 - 4 activités de formation visent la mobilisation, la motivation et la reconnaissance des bénévoles;
 - 1 activité de formation vise la formation des bénévoles;
 - 4 activités de formation visent la gestion des situations difficiles, y compris les conflits;
 - 6 activités de formation visent la gestion des ressources bénévoles jeunes, aînées et issues de communautés culturelles;
 - 1 activité de formation vise la gestion du changement dans un service bénévole.
- Certaines des activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles sont offertes dans toutes les régions du Québec, d’autres le sont dans une région, principalement, et ailleurs au Québec à la demande des organismes, et d’autres encore le sont dans une région, uniquement. En excluant l’activité de formation *Cap sur les jeunes bénévoles* élaborée par le RABQ, qui est offerte dans les régions du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay–Lac-St-Jean, de la Capitale-Nationale, de la Mauricie, de Montréal, de l’Outaouais, de l’Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, de la Chaudière-Appalaches, des Laurentides et de la Montérégie, la situation au sujet de la répartition régionale des activités de formation se rapporte à ce qui suit :
 - 15 activités de formation sont offertes dans toutes les régions du Québec et, de ce nombre, 4 sont offertes dans la région de la Chaudière-Appalaches, principalement;
 - 9 activités de formation sont offertes dans la région de Montréal, uniquement;
 - 6 activités de formation sont offertes dans la région de la Montérégie, uniquement;
 - 4 activités de formation sont offertes dans la région de la Capitale-Nationale, uniquement;
 - 1 activité de formation est offerte dans la région du Bas-Saint-Laurent, uniquement;
 - 1 activité de formation est offerte dans la région de l’Abitibi-Témiscamingue, uniquement;
 - 1 activité de formation est offerte dans la région du Centre-du-Québec, uniquement;
 - aucune activité de formation — à l’exception des activités offertes dans toutes les régions du Québec — n’est offerte dans les régions de l’Estrie, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, de Laval et de Lanaudière.
- La seconde catégorie, qui vise les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles, en compte 119. Elles sont offertes par 22 organismes différents, sans compter les organismes porteurs des activités de formation élaborées par le Réseau québécois de ressources en formation⁴. En fait, environ la moitié des activités de formation, soit 58 d’entre elles, sont offertes par les 4 organisations suivantes :
 - l’Académie compu-finder;
 - le Carrefour de développement social par l’éducation populaire;
 - le Centre St-Pierre;
 - l’Institut national de formation et de recherche-action.
- Les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles, qui touchent une grande variété d’objets de formation, sont regroupées autour de quinze thèmes. La répartition du nombre d’activités de formation selon les thèmes de formation en cause se présente comme suit :
 - 1 activité de formation vise la gestion des ressources humaines, prise dans son ensemble;
 - 4 activités de formation visent le recrutement et la sélection des ressources humaines;
 - 12 activités de formation visent la supervision d’une équipe de travail;

4. Rappelons que pour les besoins de l’étude, le Réseau québécois de ressources en formation a été compté parmi les organisations qui offrent de la formation.

- 5 activités de formation visent la mobilisation et la motivation des ressources humaines;
 - 6 activités de formation visent l'évaluation et la formation des ressources humaines;
 - 12 activités de formation visent la gestion des situations difficiles, y compris les conflits;
 - 6 activités de formation visent la gestion de la relève et des différences intergénérationnelles et interculturelles;
 - 3 activités de formation visent l'évaluation des services offerts et la gestion du changement;
 - 13 activités de formation visent l'animation;
 - 4 activités de formation visent la relation d'aide;
 - 14 activités de formation visent la communication interpersonnelle;
 - 3 activités de formation visent l'élaboration de documents liés à la gestion;
 - 17 activités de formation visent la promotion, le marketing social et les réseaux sociaux;
 - 10 activités de formation visent les états financiers, la gestion d'un budget et la reddition de comptes;
 - 9 activités de formation visent le fonctionnement d'un conseil d'administration.
- Certaines des activités de formation utiles à la gestion de bénévoles sont offertes dans toutes les régions du Québec, d'autres le sont dans une région, principalement, et ailleurs au Québec à la demande des organismes, d'autres encore le sont dans deux régions à la fois et d'autres enfin le sont dans une région, uniquement. Plus précisément, la situation au sujet de la répartition régionale des activités de formation renvoie à ce qui suit :
 - 61 activités de formation sont offertes dans toutes les régions du Québec; de ce nombre, 18 sont offertes dans la région de Montréal, principalement, 7 sont offertes dans la région de la Chaudière-Appalaches, principalement, et 1 est offerte dans la région de la Mauricie, principalement;
 - 6 activités de formation sont offertes à la fois dans les régions de la Capitale-Nationale et de Montréal;
 - 1 activité de formation est offerte à la fois dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches;
 - 9 activités de formation sont offertes dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue, uniquement;
 - 8 activités de formation sont offertes dans la région de la Capitale-Nationale, uniquement;
 - 8 activités de formation sont offertes dans la région de Montréal, uniquement;
 - 4 activités de formation sont offertes dans la région de la Mauricie, uniquement;
 - 3 activités de formation sont offertes dans la région de l'Estrie, uniquement;
 - 1 activité de formation est offerte dans la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, uniquement;
 - 1 activité de formation est offerte dans la région de la Chaudière-Appalaches, uniquement;
 - aucune activité de formation — à l'exception des activités offertes dans toutes les régions du Québec — n'est offerte dans les régions du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de l'Outaouais, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec, de Laval, de Lanaudière, des Laurentides, de la Montérégie et du Centre-du-Québec.

3.2 Les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles

D'emblée, rappelons que les 41 activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles sont regroupées selon huit thèmes de formation. Les fiches présentées ci-après sont donc articulées autour des thèmes suivants :

- la gestion des bénévoles, prise dans son ensemble;
- le recrutement, la sélection et le filtrage des bénévoles;
- l'encadrement des bénévoles;

- la mobilisation, la motivation et la reconnaissance des bénévoles;
- la formation des bénévoles;
- la gestion des situations difficiles, y compris les conflits;
- la gestion des ressources bénévoles jeunes, aînées et issues de communautés culturelles;
- la gestion du changement dans un service bénévole.

3.2.1 La gestion des bénévoles, prise dans son ensemble

Titre de la formation	<i>Rôles et responsabilités reliés à la gestion des ressources bénévoles</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Région où la formation est offerte	Montérégie (16) (Brossard, Candiac, Carignan, Chambly, Delson, La Prairie, Sainte-Catherine, Saint-Constant, Saint-Lambert, Saint-Mathieu, Saint-Philippe et Longueuil)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Objets : <ul style="list-style-type: none"> • Rôles et responsabilités légales des organismes • Rôles et responsabilités des bénévoles • Comment éviter ou diminuer les risques • Comment gérer la catastrophe
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre de bénévolat, au point de service de Chambly
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	80 dollars (un forfait est disponible au coût de 320 dollars pour cinq ateliers)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE BÉNÉVOLAT DE LA RIVE-SUD [www.benevolatricesud.qc.ca], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Gestion des ressources bénévoles
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Drummond
Région où la formation est offerte	Centre-du-Québec (17)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif de la région du Centre-du-Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir sur l'action bénévole et situer la personne bénévole dans son action • Développer des habiletés et des moyens facilitant la gestion des bénévoles • Consolider ses façons de faire • Améliorer l'organisation auprès des ressources bénévoles <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi une gestion des ressources bénévoles • L'action bénévole et ses enjeux • Besoins et motivations des bénévoles • Points de vue de l'organisme • Degré de risque rattaché au poste du bénévole • Obligation de diligence • Le filtrage • Recrutement des bénévoles • Entrevue de sélection • Encadrement et soutien des bénévoles
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole Drummond
Durée de la formation	2 heures, avec suivi au cours des semaines suivantes
Coût de la formation	10 dollars (pour le cahier d'accompagnement)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DRUMMOND, mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cerner les conditions essentielles pour que la gestion des bénévoles soit stimulante, satisfaisante et efficace • Réfléchir sur les dimensions du travail bénévole et sur les conditions à mettre en place pour favoriser l'engagement des bénévoles • Développer des moyens et des outils favorisant la mise en place et le maintien d'une structure de gestion des bénévoles <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une vision du bénévolat (définition, bilan de l'action bénévole, etc.) • La planification : une base pour s'appuyer <ul style="list-style-type: none"> ▫ pourquoi une politique de gestion des bénévoles ? ▫ la fondation de toute l'aventure : une description des tâches claire ▫ la nécessaire évaluation des risques • Le recrutement stratégique averti <ul style="list-style-type: none"> ▫ l'avis de recherche : un processus formel et stratégique • La sélection avantageuse pour tous <ul style="list-style-type: none"> ▫ l'inscription, une base : un formulaire bien construit ▫ l'échange des besoins et des attentes pour un épanouissement individuel et collectif réussi et pour des jumelages heureux ▫ les références personnelles et sociales : une base de confiance ▫ la vérification des antécédents judiciaires, est-ce nécessaire ? • L'accueil : du temps bien investi <ul style="list-style-type: none"> ▫ l'accueil et l'ambiance au sein de votre organisation ▫ la formation, un investissement pour les bénévoles et votre organisation • Le suivi et le soutien pour un engagement qui dure <ul style="list-style-type: none"> ▫ l'encadrement et le soutien souhaités ▫ une supervision efficace à entretenir • La reconnaissance, un gage de réussite • Conclusion : ce qui motive les bénévoles, les qualités d'un bon responsable des bénévoles, le défi des organismes en matière de gestion des bénévoles
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	90 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 100 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Pour une gestion humaine des ressources bénévoles « Les bénévoles : une ressource naturelle »</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Vous arrive-t-il de penser qu'il est plus simple de faire les choses par vous-même que de solliciter l'aide de bénévoles, aussi motivés soient-ils ? Pourtant les bénévoles et les militants sont souvent essentiels à la réalisation de la mission de votre organisation. Par leur engagement volontaire, ils apportent une contribution inégalée à vos activités. Encore faut-il savoir comment les encadrer et les accompagner.</p> <p>Cette formation offre aux participantes et aux participants des outils afin de mieux bénéficier de l'enthousiasme et du dévouement des bénévoles. La motivation, la mobilisation, le recrutement, l'éthique, l'orientation et la reconnaissance des bénévoles y sont abordés. Dans une formule qui allie le partage des expériences et les notions de gestion de ressources humaines, les participantes et les participants sauront investir dans une équipe de bénévoles.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p>

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>La gestion des bénévoles</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation permettra aux participantes et aux participants : <ul style="list-style-type: none"> • de connaître les moyens pour favoriser la gestion des bénévoles • de voir des moyens de recrutement, d'accueil et d'intégration des bénévoles • d'identifier les motivations des personnes à s'impliquer bénévolement et de considérer les besoins des bénévoles par rapport aux besoins de l'organisme • de reconnaître les défis du travail des employés et des bénévoles • de reconnaître l'apport du travail des bénévoles • d'identifier les normes organisationnelles favorisant le bénévolat • de situer l'implication des bénévoles au sein du plan d'action annuel
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.
a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Gérer des bénévoles efficacement
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif (OBNL) et des associations
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir les outils nécessaires pour consolider son leadership et ses compétences de gestion avec une équipe de bénévoles • Outiller les employés qui interagissent avec des bénévoles d'un OBNL ou d'une association afin d'augmenter l'efficacité des réunions, des activités et la performance de l'organisation <p>Objets :</p> <p><i>Motiver une équipe et mobiliser les efforts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Votre style de leadership • La mission et les valeurs de l'organisme • Des objectifs SMART • Communiquer pour motiver et déléguer • Mobilisation sur le terrain <p><i>Les principes de bonne gouvernance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • À chacun son rôle (directeur, président, administrateur, membre d'un comité, ressource administrative, etc.) • Les défis (finances, calendrier d'activités et gestion des activités, recrutement des bénévoles, marketing, ventes et commandites, procédures légales) • Les types de réunion • Gestion des priorités et du temps • Outils <p><i>Gestion du rendement</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le ROE = le <i>Return On Effort</i> • Gérer les sorties de fonds certaines au regard des entrées incertaines • Actions correctrices en cours d'année • Compte de résultat prévisionnel <p><i>Les relations intergénérationnelles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les attentes selon l'âge • La communication intergénérationnelle <p><i>Recruter et motiver les bénévoles</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Méthodes de recrutement et d'évaluation de bénévoles • Besoins de formation • La dynamique entre le groupe et ses membres • Les défis du groupe • Facteurs qui augmentent le niveau d'engagement
Type d'activité de formation	—
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—

Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<ul style="list-style-type: none"> Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)
---	---

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Gestion et motivation des bénévoles
Organisme qui offre la formation	Alliance québécoise du loisir public
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles du secteur des loisirs
Objets ou objectifs de la formation	— ^a
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'ALLIANCE QUÉBÉCOISE DU LOISIR PUBLIC [www.loisirpublic.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La gestion des bénévoles, un actif à mobiliser</i>
Organisme qui offre la formation	Institut de l'événement
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles à l'occasion d'événements
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif :</p> <p>Comprendre et gérer l'implication des bénévoles dans un événement</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le cycle de gestion des bénévoles : le recrutement, la formation et la valorisation • Comment s'assurer du bien-être des bénévoles et de la cohabitation harmonieuse avec les employés rémunérés ? • Comment stimuler leur implication et leur désir de poursuivre leur participation ?
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p>

Source : Site Internet de l'INSTITUT DE L'ÉVÉNEMENT [www.institutdelevenement.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Recruter, encadrer et maintenir ses bénévoles</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux personnes participantes de réfléchir sur la dimension du travail bénévole dans les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale <p>Objectifs particuliers :</p> <p>Permettre aux personnes participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'identifier les facteurs et les attitudes favorisant l'implication et l'action bénévole dans un groupe • de cerner les éléments et les étapes qui composent la gestion des ressources bénévoles • de s'approprier des moyens, des techniques et des outils favorisant la mise en place et le maintien d'une politique et d'une structure de bénévolat <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail bénévole dans un groupe communautaire (vision, besoins et motivations du bénévolat) • Gestion des ressources bénévoles (droits et responsabilités) • Recrutement des bénévoles (stratégies, moyens et plan de recrutement) • Sélection des bénévoles • Accueil et intégration des bénévoles dans l'organisation • Guide du bénévole • Les mécanismes de soutien et d'encadrement des bénévoles • Mises en situation • Outils et stratégies
Type d'activité de formation	— ^a
Durée de la formation	12 heures
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La gestion des ressources humaines</i>
Organisme qui offre la formation	Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent
Région où la formation est offerte	Bas-Saint-Laurent (01)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles, gestionnaires et personnel des organismes culturels de la région
Objets ou objectifs de la formation	<p>Cette formation, offerte en collaboration avec le Réseau Art Actuel, vise à outiller les micro-organismes afin de faciliter la mise en place de mécanismes adaptés à leurs besoins.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'identification de solutions durables pour résoudre les problèmes de ressources humaines et organisationnels • La mise en valeur des savoir-faire des travailleurs • La nécessité de se doter d'une politique de ressources humaines • Apprendre à cibler les besoins en termes de bénévolat • Comment trouver les bénévoles et les encadrer adéquatement <p>Objets :</p> <p><i>La gestion des ressources humaines (GRH)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que la GRH ? • Comment appliquer la GRH dans un micro-organisme ? • La politique de ressources humaines • La mise en valeur des savoir-être et des savoir-faire • Identification de solutions durables pour résoudre les problèmes de ressources humaines et organisationnels, planifier la relève de nouveaux gestionnaires • Présentation des divers outils de GRH <p><i>Les bénévoles (les questions à se poser)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • A-t-on besoin de bénévoles ? • À quoi sert un bénévole ? • Quel type de bénévole nous convient ? • Où trouve-t-on des bénévoles fiables ? • Comment les encadre-t-on ?
Type d'activité de formation	— ^a
Durée de la formation	7 heures
Coût de la formation	115 dollars pour les membres du Conseil de la culture et 145 dollars pour les non-membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p>

Source : Site Internet du CONSEIL DE LA CULTURE DU BAS-SAINT-LAURENT [www.crcbsl.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.2.2 Le recrutement, la sélection et le filtrage des bénévoles

Titre de la formation	<i>Le recrutement des bénévoles (fait partie de la série <i>Les essentiels</i>)</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif de la région de Montréal
Objets ou objectifs de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Quel est le rôle joué par les bénévoles au sein de votre organisme ? • En quoi ce rôle est-il primordial à votre mission ? • Comment identifier de nouveaux bénévoles potentiels ? • Comment <i>vendre</i> votre organisme aux bénévoles ? • Comment décrire les postes bénévoles de votre organisme ?
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole de Montréal
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	70 dollars (un forfait est disponible au coût de 210 dollars pour les quatre ateliers de la série <i>Les essentiels</i>)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Certificat en gestion des ressources bénévoles remis par le Centre d'action bénévole de Montréal aux personnes qui participent aux quatre ateliers de la série <i>Les essentiels</i>
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

Titre de la formation	Recrutement des bénévoles
Organisme qui offre la formation	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Région où la formation est offerte	Montérégie (16) (Brossard, Candiac, Carignan, Chambly, Delson, La Prairie, Sainte-Catherine, Saint-Constant, Saint-Lambert, Saint-Mathieu, Saint-Philippe et Longueuil)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Objets : <ul style="list-style-type: none"> • Éléments d'une politique de filtrage • Identification des bénévoles potentiels • Conception et description de postes • Stratégies de recrutement
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre de bénévolat, au point de service de Chambly
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	80 dollars (un forfait est disponible au coût de 320 dollars pour cinq ateliers)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE DE BÉNÉVOLAT DE LA RIVE-SUD [www.benevolatridesud.qc.ca], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Stratégies de recrutement
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Québec, en partenariat avec le Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dresser un portrait global de la relève • Faire l'état de la situation au sein de votre organisme • Explorer les différentes étapes d'un plan de relève • Structurer, planifier et organiser vos mécanismes de recrutement <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les faits saillants sur le bénévolat au Québec (changements et obstacles) • Le plan de relève • Le renouvellement du conseil d'administration, de vos bénévoles et de l'équipe de travail • Les mécanismes de recrutement • L'accueil et l'intégration des nouvelles personnes • Le soutien et la rétention
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole de Québec ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	80 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 95 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le recrutement des bénévoles, un défi pour les organismes</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir sur les pratiques de recrutement • Identifier des facteurs et des attitudes favorisant l'implication et l'action bénévole dans un groupe • Cerner les conditions essentielles pour mettre en place une stratégie de recrutement adaptée aux besoins du groupe <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les besoins de l'organisation • Déterminer le profil des bénévoles recherchés • Développer une stratégie de recrutement répondant aux besoins de l'organisation • Élaborer un plan d'action pour un recrutement efficace des bénévoles
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	45 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 55 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Recrutement et sélection des bénévoles
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	Cette session saura répondre de façon interactive, grâce à des exercices judicieux et des discussions de groupe, aux questions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Quels sont vos besoins en bénévoles ? • Comment bien organiser une campagne de recrutement ? • Etc.
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	La sélection et le filtrage des bénévoles (fait partie de la série <i>Les essentiels</i>)
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif de la région de Montréal
Objets ou objectifs de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les outils et les techniques essentiels pour la sélection et le filtrage des bénévoles ? • Qu'est-ce que l'obligation de diligence à laquelle sont tenus les organismes ? • Comment évaluer le risque associé à un poste bénévole ? • Comment déterminer les critères de sélection d'un candidat bénévole ? • Comment refuser une ou un bénévole ?
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole de Montréal
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	70 dollars (un forfait est disponible au coût de 210 dollars pour les quatre ateliers de la série <i>Les essentiels</i>)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Certificat en gestion des ressources bénévoles remis par le Centre d'action bénévole de Montréal aux personnes qui participent aux quatre ateliers de la série <i>Les essentiels</i>
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

Titre de la formation	Sélection des bénévoles
Organisme qui offre la formation	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Région où la formation est offerte	Montérégie (16) (Brossard, Candiac, Carignan, Chambly, Delson, La Prairie, Sainte-Catherine, Saint-Constant, Saint-Lambert, Saint-Mathieu, Saint-Philippe et Longueuil)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Objets : <ul style="list-style-type: none"> • Critères de sélection • Techniques d'entrevue • Vérification des références • Refus de bénévoles potentiels
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre de bénévolat, au point de service de Chambly
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	80 dollars (un forfait est disponible au coût de 320 dollars pour cinq ateliers)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)

Source : Site Internet du CENTRE DE BÉNÉVOLAT DE LA RIVE-SUD [www.benevolatrivesud.qc.ca], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Attirer des bénévoles motivés et maintenir leur niveau d'engagement</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes de la région de Montréal dans lesquels les bénévoles jouent un rôle significatif
Objets ou objectifs de la formation	— ^a
Type d'activité de formation	Séminaire dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole de Montréal selon une approche qui prend appui sur des situations vécues par rapport à la gestion de bénévoles, sur des expériences concrètes et sur des exemples pratiques
Durée de la formation	Une demi-journée
Coût de la formation	35 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Attirer et retenir les nouveaux profils de bénévoles</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Région où la formation est offerte	Montérégie (16) (Brossard, Candiac, Carignan, Chambly, Delson, La Prairie, Sainte-Catherine, Saint-Constant, Saint-Lambert, Saint-Mathieu, Saint-Philippe et Longueuil)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Objets : <ul style="list-style-type: none">• Portrait actuel des bénévoles• Besoins et intégration des huit nouveaux profils de bénévoles• Pistes de solution pour le recrutement et l'encadrement
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre de bénévolat, au point de service de Chambly
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	80 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE BÉNÉVOLAT DE LA RIVE-SUD [www.benevolatricesud.qc.ca], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Motivation et recrutement des bénévoles
Organisme qui offre la formation	Alliance québécoise du loisir public
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des associations sportives, culturelles et communautaires
Objets ou objectifs de la formation	— ^a
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'ALLIANCE QUÉBÉCOISE DU LOISIR PUBLIC [www.loisirpublic.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Protéger votre organisme et votre clientèle</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03) (Charlesbourg, Lebourneuf, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Charles, Stoneham et Tewkesbury)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	<p>Vous vous demandez pourquoi vous devriez filtrer vos bénévoles et vos employés ? Quels sont vos droits et responsabilités à cet égard ? Quand devriez-vous exiger une vérification policière ? Pour obtenir réponse à vos questions et connaître toute la procédure à suivre pour effectuer le filtrage de vos employés et de vos bénévoles, cette formation répondra à vos besoins. De plus, l'organisme effectuant une demande de reconnaissance à l'arrondissement de Charlesbourg doit dorénavant répondre à certains critères, dont celui de s'engager à développer des politiques ou procédures afin de protéger les clientèles vulnérables. Cette formation a donc été créée dans le but d'outiller les organismes pour mettre en place des politiques de filtrage de leurs employés et de leurs bénévoles.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	10 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 15 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'AIDE ET D'ACTION BÉNÉVOLE DE CHARLESBOURG [caabcharlesbourg.org], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La sensibilisation à la gestion des risques</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les organismes et les groupes bénévoles à leur obligation de diligence • Aider les organismes et les groupes bénévoles à préparer une politique complète et précise de gestion des bénévoles qui est propre à les soutenir et à les motiver, tout en offrant un cadre de travail sécurisant pour leur clientèle, leurs bénévoles, leurs employés, leurs administrateurs, bref, pour l'ensemble de leur organisation <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestion des risques (obligation de diligence, types de risque, comment s'y prendre) • Les cinq étapes pour une gestion responsable des bénévoles (survol des mécanismes de gestion des bénévoles)
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	1 heure
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La gestion des risques, pour un engagement satisfaisant et sécuritaire</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux responsables des bénévoles de développer une plus grande connaissance des différentes mesures à mettre en place pour une meilleure gestion des risques • Favoriser une prise de conscience des préjugés que l'on peut entretenir à l'égard de la gestion des risques, de la sélection et du filtrage des bénévoles • Favoriser une prise de conscience des avantages de la mise en place des mesures de gestion des risques • Permettre aux responsables de se familiariser avec les différents termes (gestion des risques, évaluation) <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestion des risques <ul style="list-style-type: none"> - qu'est-ce que la gestion des risques ? - quelques définitions (sélection, filtrage, usagers, personnes vulnérables, obligation de diligence) • La gestion des risques en 10 étapes <ul style="list-style-type: none"> - la planification - la description des postes - les types de risque et l'évaluation des risques - le recrutement et la sélection - l'accueil et la formation - le suivi et l'appréciation • La mise en place d'une politique de gestion des risques <ul style="list-style-type: none"> - pour et contre face à l'élaboration d'une politique
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	90 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 100 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.2.3 L'encadrement des bénévoles

Titre de la formation	Encadrement des bénévoles
Organisme qui offre la formation	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Région où la formation est offerte	Montérégie (16) (Brossard, Candiac, Carignan, Chambly, Delson, La Prairie, Sainte-Catherine, Saint-Constant, Saint-Lambert, Saint-Mathieu, Saint-Philippe et Longueuil)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Objets : <ul style="list-style-type: none"> • Besoins en matière d'orientation et de formation • Cinq fonctions de l'encadrement • Rétroaction (<i>feedback</i>), évaluation et suivi des bénévoles
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre de bénévolat, au point de service de Chambly
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	80 dollars (un forfait est disponible au coût de 320 dollars pour cinq ateliers)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)

Source : Site Internet du CENTRE DE BÉNÉVOLAT DE LA RIVE-SUD [www.benevolatrivesud.qc.ca], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>L'encadrement des bénévoles (fait partie de la série <i>Les essentiels</i>)</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif de la région de Montréal
Objets ou objectifs de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Quels outils facilitent l'orientation des bénévoles au sein de votre organisme ? • Quels sont les besoins en matière d'orientation et de formation de votre organisme ? • Comment évaluer votre programme de formation ? • Quelles sont les cinq fonctions liées à la supervision de bénévoles ? • Comment donner une rétroaction (<i>feedback</i>) efficace ? • Comment évaluer le travail des bénévoles ?
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole de Montréal
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	70 dollars (un forfait est disponible au coût de 210 dollars pour les quatre ateliers de la série <i>Les essentiels</i>)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Certificat en gestion des ressources bénévoles remis par le Centre d'action bénévole de Montréal aux personnes qui participent aux quatre ateliers de la série <i>Les essentiels</i>
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

3.2.4 La mobilisation, la motivation et la reconnaissance des bénévoles

Titre de la formation	<i>Consolider l'engagement et la satisfaction des bénévoles</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Québec
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir aux participantes et aux participants un encadrement et leur proposer des moyens d'action pouvant les aider à mieux consolider l'engagement et la satisfaction des bénévoles, tout en réalisant les objectifs de leur organisme <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notions portant sur la motivation, la mobilisation et les besoins des bénévoles au plan théorique • Principales attentes des bénévoles et suggestions de réponses à ces attentes par des moyens d'action
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole de Québec ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 50 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Motivation et encadrement des bénévoles
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	Cette session vise à fournir des outils, des modèles et des exemples pour vous aider à motiver et encadrer les bénévoles. Elle aborde : <ul style="list-style-type: none"> • la motivation et les différences individuelles • les besoins de l'individu • les différentes façons de motiver • l'intégration, la formation et la supervision
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	La reconnaissance des bénévoles
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes de la région de Montréal dans lesquels les bénévoles jouent un rôle significatif
Objets ou objectifs de la formation	— ^a
Type d'activité de formation	Séminaire dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole de Montréal selon une approche qui prend appui sur des situations vécues par rapport à la gestion de bénévoles, sur des expériences concrètes et sur des exemples pratiques
Durée de la formation	Une demi-journée
Coût de la formation	35 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Programme de reconnaissance des expériences de bénévolat
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Québec
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de toutes les régions du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <p>Le Programme de reconnaissance des expériences de bénévolat (PREB) propose aux organismes communautaires un outil pour offrir de la reconnaissance aux bénévoles et leur permettre de valoriser leurs actions.</p> <p>Les attestations PREB font état des expériences bénévoles du destinataire, en valorisant de manière précise et professionnelle les responsabilités prises ainsi que les compétences développées et partagées dans le cadre de ses activités bénévoles. Le PREB est un outil concret qui permet aux organismes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'offrir une reconnaissance à leurs bénévoles en valorisant leur implication • d'offrir aux bénévoles qui le souhaitent l'occasion de valoriser leur engagement bénévole de manière concrète dans leur recherche d'emploi, afin d'améliorer leur employabilité • de créer des fiches de poste ou d'évaluation des performances propres à soutenir leurs démarches de recrutement et l'accomplissement de leur mandat <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendances du bénévolat actuel • Compétences et activités : comment les identifier • Émettre une attestation d'expérience de bénévolat • Mises en situation, ateliers et discussions de groupe
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	Gratuit
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Agrément délivré par le Centre d'action bénévole de Québec
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org], avril 2012.

3.2.5 La formation des bénévoles

Titre de la formation	<i>La formation des bénévoles</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes de la région de Montréal dans lesquels les bénévoles jouent un rôle significatif
Objets ou objectifs de la formation	— ^a
Type d'activité de formation	Séminaire dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole de Montréal selon une approche qui prend appui sur des situations vécues par rapport à la gestion de bénévoles, sur des expériences concrètes et sur des exemples pratiques
Durée de la formation	Une demi-journée
Coût de la formation	35 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.2.6 La gestion des situations difficiles, y compris les conflits

Titre de la formation	<i>Répondre à des situations difficiles avec les bénévoles (fait partie de la série Les essentiels)</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif de la région de Montréal
Objets ou objectifs de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Comment agir face à des situations difficiles avec des bénévoles ? • Comment naissent les conflits dans le travail bénévole ? • Comment prévenir les situations problématiques ? • Quels sont les outils de résolution de problème et de gestion de conflit ? • Comment appliquer les cinq fonctions de la supervision aux situations difficiles ?
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole de Montréal
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	70 dollars (un forfait est disponible au coût de 210 dollars pour les quatre ateliers de la série <i>Les essentiels</i>)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Certificat en gestion des ressources bénévoles remis par le Centre d'action bénévole de Montréal aux personnes qui participent aux quatre ateliers de la série <i>Les essentiels</i>
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Répondre aux situations difficiles avec les bénévoles</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Région où la formation est offerte	Montérégie (16) (Brossard, Candiac, Carignan, Chambly, Delson, La Prairie, Sainte-Catherine, Saint-Constant, Saint-Lambert, Saint-Mathieu, Saint-Philippe et Longueuil)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre d'où viennent les situations difficiles • Savoir reconnaître une personne présentant un comportement problématique ou vivant une situation difficile • Se familiariser avec des techniques et des outils de prévention et de résolution de problèmes • Réfléchir à ses propres réponses et stratégies face aux comportements problématiques
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre de bénévolat, au point de service de Chambly
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	80 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE BÉNÉVOLAT DE LA RIVE-SUD [www.benevolatrivesud.qc.ca], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Gestion des employés ou bénévoles difficiles. Problèmes interpersonnels ? Un vrai cadeau !</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Un certain malaise se présente lorsque vient le temps de réagir face à un employé ou un bénévole ayant un problème d'attitude, de comportement inadéquat, de performance, etc. Pourquoi réagir ? Pourquoi ne pas ignorer ce fait ? En fait, se mettre la tête dans le sable risque d'avoir des effets pervers importants : effet d'entraînement (pomme pourrie), rendement médiocre, départ de nos meilleurs employés, ce ne sont là que quelques exemples.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Gestion du personnel</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Vous êtes insatisfait du rendement d'un employé ou d'un bénévole ? Vous voulez augmenter la motivation des employés et des bénévoles ? Il est important d'évaluer et de communiquer vos observations et vos attentes. Certains principes permettent de bien gérer les situations délicates.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

3.2.7 La gestion des ressources bénévoles jeunes, aînées et issues de communautés culturelles

Titre de la formation	<i>Cap sur les jeunes bénévoles</i>
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau de l'action bénévole du Québec
Région où la formation est offerte	Bas-Saint-Laurent (01), Saguenay–Lac-St-Jean (02), Capitale-Nationale (03), Mauricie (04), Montréal (06), Outaouais (07), Abitibi-Témiscamingue (08), Côte-Nord (09), Chaudière-Appalaches (12), Laurentides (15), Montérégie (16) ^a
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes qui souhaitent faire une plus grande place aux jeunes bénévoles
Objets ou objectifs de la formation	<p>La formation vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sensibiliser les organismes à la réalité des jeunes bénévoles et favoriser l'appropriation de l'information en fonction de leurs besoins • accompagner les organismes dans le choix d'actions visant à faire une place aux jeunes bénévoles et dans la mise en œuvre des actions choisies <p>La formation comprend trois volets, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un diagnostic qui permet d'évaluer la place que les jeunes occupent actuellement dans l'organisme • une prise de conscience qui fournit de l'information pour mieux comprendre la réalité des jeunes d'aujourd'hui, leurs motivations et leurs besoins • une mise en action qui permet de choisir, en rapport avec le diagnostic établi et les données recueillies, certaines actions et de les mettre en œuvre
Type d'activité de formation	— ^b
Durée de la formation	Durée variable selon l'organisme
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC [www.rabq.ca], avril 2012.

- a. Depuis juin 2012, l'activité de formation *Cap sur les jeunes bénévoles* est aussi offerte dans les régions de l'Estrie (05) et du Centre-du-Québec (17).
- b. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Tout ce qu'il faut savoir pour favoriser l'implication des jeunes (formation spéciale)</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal, en collaboration avec L'apathie c'est plate
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif de la région de Montréal
Objets ou objectifs de la formation	Outils pratiques et concrets pour encourager l'implication des jeunes bénévoles dans votre organisation
Type d'activité de formation	Formation magistrale dispensée dans les locaux de la Maison du développement durable à Montréal
Durée de la formation	Une demi-journée
Coût de la formation	Gratuit
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Programme Action-Relève (premier module : Formation, volet adulte)																
Organisme qui offre la formation	Les clubs 4-H du Québec																
Région où la formation est offerte	— ^a																
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles qui souhaitent intégrer des jeunes dans leur organisme																
Objets ou objectifs de la formation	<p>Le programme comprend trois modules de formation qui visent le recrutement (conditions et contraintes) et le maintien de l'implication (conditions et contraintes) des jeunes dans votre organisation. Les trois modules sont les suivants : <i>Formation, volet adulte</i>; <i>Formation, volet jeune</i>; et <i>Formation, volet mixte</i>. Le premier module touche les points suivants.</p> <table> <tr> <td>Thème 1</td> <td>Les jeunes et le bénévolat : mythes ou réalités !</td> </tr> <tr> <td>Objectif</td> <td>Faire la lumière sur les motivations et les compétences des jeunes pour effectuer du bénévolat.</td> </tr> <tr> <td>Thème 2</td> <td>Pourquoi intégrer les jeunes dans l'équipe des bénévoles ?</td> </tr> <tr> <td>Objectifs</td> <td>Identifier les véritables raisons pour lesquelles on devrait intégrer les jeunes en tant que bénévoles. Identifier ce que l'implication des jeunes bénévoles peut demander.</td> </tr> <tr> <td>Thème 3</td> <td>Comment créer une offre de bénévolat intéressante pour les jeunes ?</td> </tr> <tr> <td>Objectif</td> <td>Développer une occasion de bénévolat concrète, qui pourrait répondre aux attentes des jeunes et des organismes.</td> </tr> <tr> <td>Thème 4</td> <td>Mentor et leadership intergénérationnel !</td> </tr> <tr> <td>Objectifs</td> <td>Identifier l'élément clé qui permettra à l'organisme de mieux maintenir l'intérêt et les motivations des jeunes dans l'action bénévole. Faire connaître une expérience intergénérationnelle qui existe depuis plus de 65 ans.</td> </tr> </table>	Thème 1	Les jeunes et le bénévolat : mythes ou réalités !	Objectif	Faire la lumière sur les motivations et les compétences des jeunes pour effectuer du bénévolat.	Thème 2	Pourquoi intégrer les jeunes dans l'équipe des bénévoles ?	Objectifs	Identifier les véritables raisons pour lesquelles on devrait intégrer les jeunes en tant que bénévoles. Identifier ce que l'implication des jeunes bénévoles peut demander.	Thème 3	Comment créer une offre de bénévolat intéressante pour les jeunes ?	Objectif	Développer une occasion de bénévolat concrète, qui pourrait répondre aux attentes des jeunes et des organismes.	Thème 4	Mentor et leadership intergénérationnel !	Objectifs	Identifier l'élément clé qui permettra à l'organisme de mieux maintenir l'intérêt et les motivations des jeunes dans l'action bénévole. Faire connaître une expérience intergénérationnelle qui existe depuis plus de 65 ans.
Thème 1	Les jeunes et le bénévolat : mythes ou réalités !																
Objectif	Faire la lumière sur les motivations et les compétences des jeunes pour effectuer du bénévolat.																
Thème 2	Pourquoi intégrer les jeunes dans l'équipe des bénévoles ?																
Objectifs	Identifier les véritables raisons pour lesquelles on devrait intégrer les jeunes en tant que bénévoles. Identifier ce que l'implication des jeunes bénévoles peut demander.																
Thème 3	Comment créer une offre de bénévolat intéressante pour les jeunes ?																
Objectif	Développer une occasion de bénévolat concrète, qui pourrait répondre aux attentes des jeunes et des organismes.																
Thème 4	Mentor et leadership intergénérationnel !																
Objectifs	Identifier l'élément clé qui permettra à l'organisme de mieux maintenir l'intérêt et les motivations des jeunes dans l'action bénévole. Faire connaître une expérience intergénérationnelle qui existe depuis plus de 65 ans.																
Type d'activité de formation	—																
Durée de la formation	2 heures																
Coût de la formation	—																
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—																
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<ul style="list-style-type: none"> Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1) 																

Source : Site Internet LES CLUBS 4-H DU QUÉBEC [www.clubs4h.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Programme Action-Relève (troisième module : Formation, volet mixte)																		
Organisme qui offre la formation	Les clubs 4-H du Québec																		
Région où la formation est offerte	— ^a																		
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles qui souhaitent intégrer des jeunes dans leur organisme et jeunes qui aimeraient s'impliquer dans leur communauté																		
Objets ou objectifs de la formation	<p>Le programme comprend trois modules de formation qui visent le recrutement (conditions et contraintes) et le maintien de l'implication (conditions et contraintes) des jeunes dans votre organisation. Les trois modules sont les suivants : <i>Formation, volet adulte</i>; <i>Formation, volet jeune</i>; et <i>Formation, volet mixte</i>. Le troisième module regroupe les deux premiers modules et touche les points suivants.</p> <table> <tr> <td>Thème 1 Objectifs</td><td>Un bénévole, le bénévolat, c'est qui ? C'est quoi ? Cerner qui est un bénévole. Qu'est-ce que le bénévolat ?</td></tr> <tr> <td>Thème 2 Objectifs</td><td>Un intérêt, une passion, un lieu pour partager ! Reconnaitre le bénévolat comme une activité permettant le partage et le vécu des intérêts et des passions.</td></tr> <tr> <td>Thème 3 Objectif</td><td>Les jeunes et le bénévolat : mythes ou réalités ! Faire la lumière sur les motivations et les compétences des jeunes pour effectuer du bénévolat.</td></tr> <tr> <td>Thème 4 Objectifs</td><td>Pourquoi intégrer les jeunes dans l'équipe des bénévoles ? Identifier les véritables raisons pour lesquelles on devrait intégrer les jeunes en tant que bénévoles. Identifier ce que l'implication des jeunes bénévoles peut demander.</td></tr> <tr> <td>Thème 5 Objectifs</td><td>Vivre une expérience enrichissante par l'action bénévole ! Préparer une offre de bénévolat. Mieux évaluer une offre de bénévolat.</td></tr> <tr> <td>Thème 6 Objectif</td><td>Comment créer une offre de bénévolat intéressante pour les jeunes ? Développer une occasion de bénévolat concrète, qui pourrait répondre aux attentes des jeunes et des organismes.</td></tr> <tr> <td>Thème 7 Objectifs</td><td>Un choix d'action : la participation ou l'engagement. Cerner deux types d'action bénévole : la participation et l'engagement. Identifier les compétences ainsi que les attitudes à développer pour s'engager dans une communauté d'intérêts.</td></tr> <tr> <td>Thème 8 Objectif</td><td>Mentor et leadership intergénérationnel ! Identifier l'élément clé qui permettra à l'organisme de mieux maintenir l'intérêt et les motivations des jeunes dans l'action bénévole.</td></tr> <tr> <td>Thème 9 Objectif</td><td>Un Mouvement qui connaît et reconnaît les jeunes : Les Clubs 4-H du Québec. Faire connaître une expérience intergénérationnelle qui existe depuis plus de 65 ans.</td></tr> </table>	Thème 1 Objectifs	Un bénévole, le bénévolat, c'est qui ? C'est quoi ? Cerner qui est un bénévole. Qu'est-ce que le bénévolat ?	Thème 2 Objectifs	Un intérêt, une passion, un lieu pour partager ! Reconnaitre le bénévolat comme une activité permettant le partage et le vécu des intérêts et des passions.	Thème 3 Objectif	Les jeunes et le bénévolat : mythes ou réalités ! Faire la lumière sur les motivations et les compétences des jeunes pour effectuer du bénévolat.	Thème 4 Objectifs	Pourquoi intégrer les jeunes dans l'équipe des bénévoles ? Identifier les véritables raisons pour lesquelles on devrait intégrer les jeunes en tant que bénévoles. Identifier ce que l'implication des jeunes bénévoles peut demander.	Thème 5 Objectifs	Vivre une expérience enrichissante par l'action bénévole ! Préparer une offre de bénévolat. Mieux évaluer une offre de bénévolat.	Thème 6 Objectif	Comment créer une offre de bénévolat intéressante pour les jeunes ? Développer une occasion de bénévolat concrète, qui pourrait répondre aux attentes des jeunes et des organismes.	Thème 7 Objectifs	Un choix d'action : la participation ou l'engagement. Cerner deux types d'action bénévole : la participation et l'engagement. Identifier les compétences ainsi que les attitudes à développer pour s'engager dans une communauté d'intérêts.	Thème 8 Objectif	Mentor et leadership intergénérationnel ! Identifier l'élément clé qui permettra à l'organisme de mieux maintenir l'intérêt et les motivations des jeunes dans l'action bénévole.	Thème 9 Objectif	Un Mouvement qui connaît et reconnaît les jeunes : Les Clubs 4-H du Québec. Faire connaître une expérience intergénérationnelle qui existe depuis plus de 65 ans.
Thème 1 Objectifs	Un bénévole, le bénévolat, c'est qui ? C'est quoi ? Cerner qui est un bénévole. Qu'est-ce que le bénévolat ?																		
Thème 2 Objectifs	Un intérêt, une passion, un lieu pour partager ! Reconnaitre le bénévolat comme une activité permettant le partage et le vécu des intérêts et des passions.																		
Thème 3 Objectif	Les jeunes et le bénévolat : mythes ou réalités ! Faire la lumière sur les motivations et les compétences des jeunes pour effectuer du bénévolat.																		
Thème 4 Objectifs	Pourquoi intégrer les jeunes dans l'équipe des bénévoles ? Identifier les véritables raisons pour lesquelles on devrait intégrer les jeunes en tant que bénévoles. Identifier ce que l'implication des jeunes bénévoles peut demander.																		
Thème 5 Objectifs	Vivre une expérience enrichissante par l'action bénévole ! Préparer une offre de bénévolat. Mieux évaluer une offre de bénévolat.																		
Thème 6 Objectif	Comment créer une offre de bénévolat intéressante pour les jeunes ? Développer une occasion de bénévolat concrète, qui pourrait répondre aux attentes des jeunes et des organismes.																		
Thème 7 Objectifs	Un choix d'action : la participation ou l'engagement. Cerner deux types d'action bénévole : la participation et l'engagement. Identifier les compétences ainsi que les attitudes à développer pour s'engager dans une communauté d'intérêts.																		
Thème 8 Objectif	Mentor et leadership intergénérationnel ! Identifier l'élément clé qui permettra à l'organisme de mieux maintenir l'intérêt et les motivations des jeunes dans l'action bénévole.																		
Thème 9 Objectif	Un Mouvement qui connaît et reconnaît les jeunes : Les Clubs 4-H du Québec. Faire connaître une expérience intergénérationnelle qui existe depuis plus de 65 ans.																		
Type d'activité de formation	—																		
Durée de la formation	2 heures																		
Coût de la formation	—																		
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—																		

Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)
---	---

Source : Site Internet LES CLUBS 4-H DU QUÉBEC [www.clubs4h.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Recrutement des bénévoles aînés en milieu municipal</i>
Organisme qui offre la formation	Alliance québécoise du loisir public
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des associations sportives, culturelles et communautaires
Objets ou objectifs de la formation	— ^a
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	2 heures
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet de l'ALLIANCE QUÉBÉCOISE DU LOISIR PUBLIC [www.loisirpublic.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Relations interculturelles</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Québec, en partenariat avec le Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier la diversité culturelle au Québec • Outiliser les responsables des bénévoles dans l'accueil d'un nouveau bénévole d'origine immigrante dans leur équipe <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cet atelier s'adresse aux organismes qui souhaitent en apprendre davantage sur les réalités de l'immigration au Québec. Les participantes et les participants seront appelés à réfléchir à leur ouverture par rapport à « la différence » et au choc culturel. Les expériences des participantes et des participants serviront de bases de réflexion pour alimenter l'atelier. Afin de mieux connaître les immigrants de la région, les différents parcours migratoires seront expliqués et certaines statistiques seront utilisées pour dresser un portrait plus précis de la Capitale-Nationale
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole de Québec ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	Gratuit
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.2.8 La gestion du changement dans un service bénévole

Titre de la formation	<i>Comment faciliter les changements dans votre programme de bénévolat (formation spéciale)</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Montréal
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes à but non lucratif de la région de Montréal
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation vise à permettre aux personnes de développer des stratégies efficaces pour faciliter les changements en : <ul style="list-style-type: none"> • connaissant les étapes du processus de changement • comprenant mieux comment composer avec le volet humain du changement • développant des techniques et des stratégies qui vont faciliter les changements • préparant un plan d'action pour initier les changements souhaités
Type d'activité de formation	Formation magistrale dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole de Montréal
Durée de la formation	Une demi-journée
Coût de la formation	40 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3 Les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles

D'entrée de jeu, rappelons que les 119 activités de formation utiles à la gestion de bénévoles sont regroupées selon quinze thèmes de formation. Ainsi, les fiches exposées ci-après sont articulées autour des thèmes qui suivent :

- la gestion des ressources humaines, prise dans son ensemble;
- le recrutement et la sélection des ressources humaines;
- la supervision d'une équipe de travail;
- la mobilisation et la motivation des ressources humaines;
- l'évaluation et la formation des ressources humaines;
- la gestion des situations difficiles, y compris les conflits;
- la gestion de la relève et des différences intergénérationnelles et interculturelles;
- l'évaluation des services offerts et la gestion du changement;
- l'animation;
- la relation d'aide;
- la communication interpersonnelle;

- l’élaboration de documents liés à la gestion;
- la promotion, le marketing social et les réseaux sociaux;
- les états financiers, la gestion d’un budget et la reddition de comptes;
- le fonctionnement d’un conseil d’administration.

3.3.1 La gestion des ressources humaines, prise dans son ensemble

Titre de la formation	<i>Améliorer ses pratiques en gestion de ressources humaines pour bâtir des relations de travail optimales</i>
Organisme qui offre la formation	Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03) et Chaudière-Appalaches (12)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires, bénévoles, administratrices et administrateurs d’organismes culturels professionnels et de loisir culturel des régions visées
Objets ou objectifs de la formation	Vos responsabilités, en tant que gestionnaire des ressources humaines, sont à la fois multiples et délicates. Vous avez à maintenir un climat de travail sain dans un contexte de performance et d’atteintes d’objectifs corporatifs. Cet atelier vous permettra de définir votre rôle et vos responsabilités, de connaître les principes fondamentaux qui régissent votre travail, de baliser une entente avec l’employé ou l’équipe et de développer des habiletés indispensables à l’encadrement, notamment par la résolution de problèmes et de conflits. À la fin de cet atelier, au cours duquel on effectuera des études de cas et la planification d’une situation d’encadrement réelle, vous serez en mesure : <ul style="list-style-type: none"> • de définir les principes et les valeurs sur lesquels vous souhaitez bâtir des relations de travail efficaces et satisfaisantes • d’évaluer vos pratiques actuelles afin de les optimiser • de travailler avec des modèles et des outils de gestion, ainsi que des outils de réflexion et d’échange qui s’adaptent rapidement à différentes situations
Type d’activité de formation	Atelier
Durée de la formation	7 heures
Coût de la formation	50 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l’exercice de la profession visée par la formation	Être capable d’encadrer, d’animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CONSEIL DE LA CULTURE DES RÉGIONS DE QUÉBEC ET DE CHAUDIÈRE-APPALACHES [www.culturequebec.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.2 Le recrutement et la sélection des ressources humaines

Titre de la formation	<i>Le recrutement et la sélection du personnel</i>
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	DIRECTRICES OU DIRECTEURS DE DÉPARTEMENTS, CHEFS D'ÉQUIPE, CHARGÉES OU CHARGÉS DE PROJETS OU TOUT AUTRE PERSONNE APPELÉE À FAIRE DU RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre l'importance d'un processus de recrutement et de sélection efficace au niveau des coûts directs, du développement stratégique des ressources humaines et du succès de l'entreprise • Identifier les sources de candidats disponibles autant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation qui répondent aux critères du poste pour lequel vous recrutez • Maîtriser et appliquer la mise en place d'un processus de recrutement pour un poste existant ou un nouveau poste. Quelle méthode de recrutement choisir ? Comment rédiger l'annonce du poste ? Comment traiter les CV reçus ? Comment faire la présélection ? • Comprendre l'importance d'un processus de sélection efficace en ce qui concerne la prise de décision d'embauche et la rétention des candidats • Maîtriser et appliquer un processus d'entrevue en utilisant des outils conçus pour sélectionner le candidat qui possède un lien commun avec l'entreprise en ce qui a trait à ses compétences, à ses comportements, à ses éléments de motivation et à ses valeurs personnelles • Développer un programme d'accueil et d'intégration efficace pour la fidélisation et l'engagement de l'employé, son encadrement et son développement à court et à moyen terme, et mettre en place un processus de rétroaction qui lui permettra d'identifier ses besoins d'amélioration • Reconnaître les facteurs liés au roulement des employés de votre entreprise, puis développer et mettre sur pied une stratégie de rétention <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le processus de recrutement • Les sources et les méthodes de recrutement • La mise sur pied d'un processus de recrutement • Les enjeux futurs du recrutement • La sélection des ressources humaines • Le processus de sélection des ressources humaines • La mise sur pied d'un processus de sélection structuré • Le programme d'accueil et d'intégration
Type d'activité de formation	—
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—

Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)
---	---

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Attraction et rétention du personnel, des forces à développer
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	La population est vieillissante, le personnel qualifié de plus en plus difficile à trouver. Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, comment les organismes peuvent-ils réagir pour y faire face et éviter la panne de « bras » et de cerveaux ? Cet atelier est présenté avec un clin d'œil aux différentes générations. À partir de jeux et de mises en situation, vous apprendrez à adopter des attitudes permettant de relever ces nouveaux défis, comprendrez les réalités du marché du travail actuel et pourrez développer des pratiques d'attractions concluantes.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	Marketing RH
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Présidentes et présidents, directrices et directeurs des ressources humaines, chefs d'équipe, gestionnaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Vous avez de la difficulté à recruter du personnel, les délais d'embauche sont trop longs et vous avez de la difficulté à garder vos bons éléments ?</p> <p>Confrontés au problème de la rareté grandissante des talents aux postes clés, à l'évolution des relations de travail et, surtout, à la mobilité grandissante des candidats, les ressources humaines recherchent de nouveaux leviers de performance. Le marketing RH permet de répondre à nombre de problématiques comportementales auxquelles les entreprises doivent faire face, notamment en ce qui concerne la force d'attraction des entreprises, la séduction des candidats potentiels, la motivation et la fidélisation des employés. D'abord considéré comme une mode, le marketing RH s'avère un outil performant qui permet d'envisager de nouvelles perspectives pour améliorer l'efficacité des ressources humaines en général et, plus précisément, sur le plan de ses communications.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser les techniques du marketing pour définir et développer une image attractive d'employeur • Définir un plan d'action pour recruter, accueillir et garder les employés • Déployer une campagne de communication pour renforcer l'image de votre entreprise • Développer le comportement favorable à la réalisation des objectifs de l'organisation
Type d'activité de formation	Exposés théoriques, exercices pratiques, échanges d'expérience, exercices d'entraînement et mises en situation
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p>

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Méthodes et techniques de l'entrevue face à face</i>
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Une entrevue n'est pas un interrogatoire : la meilleure manière de connaître une personne n'est pas de l'interroger. L'entrevue face à face est certes un des outils de base de la gestion des ressources humaines (sélection, évaluation, promotion, affectation, résolution de conflits, etc.), mais le gestionnaire qui en maîtrise les techniques possède aussi un atout majeur dans les situations de direction et de management comme le travail en équipe, la collaboration, la prise de décision, la négociation, la résolution de conflits, la gestion de crise, etc.</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entrevue de sélection, d'évaluation, d'orientation et de relation d'aide : différences et similitudes; fondements de l'entrevue comprise comme une conversation dirigée • La place particulière de l'entrevue dans le processus de sélection; mythes et mauvais usages de l'entrevue en sélection; l'entrevue décisionnelle • Importance de la préparation et du plan d'entrevue et de leur bonne connaissance par l'intervieweur • La mise en place, l'accueil et le début de l'entrevue : le local (éclairage, ambiance, mobilier, disposition); l'accueil (l'attente, les présentations, le langage non verbal, l'introduction); l'horaire; la durée; la séquence • Définition et techniques de la conversation dirigée et de l'écoute active; les outils de base de l'intervieweur (le reflet, la reformulation, l'écho, le résumé, les questions ouvertes, le renforcement, l'acquiescement, la relance, le retour) • Les attitudes facilitantes de l'intervieweur et son langage non verbal • L'entrevue individuelle et l'entrevue de groupe : avantages et désavantages; choix du comité de sélection ou de l'intervieweur et leurs rôles
Type d'activité de formation	Atelier
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p>

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.3 La supervision d'une équipe de travail

Titre de la formation	Accompagnement du personnel « Un jeu à deux »
Organisme qui offre la formation	Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM)
Région où la formation est offerte	Mauricie (04)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la Mauricie
Objets ou objectifs de la formation	Au cours de cette journée de formation, les participantes et les participants auront l'occasion d'échanger et de s'exercer à mieux comprendre ou à parfaire leur processus d'accompagnement de leur personnel. Des techniques et des stratégies concrètes seront explorées tout au long de la journée. La réflexion et la mise en commun de nos diverses expériences contribueront au bagage de cette formation centrée sur l'autre. Objectifs : <ul style="list-style-type: none">• Améliorer le rendement et la réussite du personnel que vous accompagnez• Peaufiner vos stratégies de soutien et d'accompagnement• Favoriser et stimuler la valorisation et l'estime de votre personnel
Moyens pédagogiques :	<ul style="list-style-type: none">• Échange en petit groupe• Jeux et animation• Retour en plénière
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par le CFCM
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	30 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CFCM, 60 dollars pour les personnes issues des organismes membres de Centraide Mauricie et 75 dollars pour les personnes issues d'autres organismes
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION COMMUNAUTAIRE DE LA MAURICIE [cfcmmauricie.org], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Bien diriger vos ressources humaines et éviter la discrimination</i>
Organisme qui offre la formation	Centre québécois de services aux associations (CQSA)
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Dirigeantes et dirigeants, cadres responsables des ressources humaines et administratrices et administrateurs bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	<p><i>13 motifs de discrimination et antécédents judiciaires</i></p> <p>Cette présentation fera le tour des aspects pratiques à considérer, de l'embauche à l'évolution en emploi et au départ (volontaire ou non) de vos employés, en matière de discrimination, de harcèlement et d'antécédents judiciaires. Ces questions qui peuvent nous rendre mal à l'aise sont balisées par la loi et ont un impact sur la gestion de vos ressources humaines.</p> <p><i>Six stratégies payantes pour bien gérer vos employés</i></p> <p>Dans le contexte actuel de l'emploi, vos stratégies RH auront un impact majeur sur le développement et l'efficacité des services que propose votre organisme. Cette présentation permettra aux organismes d'augmenter leur productivité et de faire face aux enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre. Elle dressera le portrait du marché de l'emploi, des principaux enjeux actuels des organisations du Québec et des stratégies efficaces pour rentabiliser les ressources humaines. La meilleure gestion de vos ressources humaines peut marquer le succès de tout votre organisme et devient un enjeu de performance que l'on peut encadrer stratégiquement.</p>
Type d'activité de formation	Deux présentations offertes dans les locaux prévus par le CQSA
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	50 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Regroupement Loisir et Sport du Québec, 60 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CQSA et 80 dollars pour les personnes issues d'autres organismes
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE QUÉBÉCOIS DE SERVICES AUX ASSOCIATIONS [www.associationsquebec.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Supervision au quotidien</i>
Organisme qui offre la formation	CFC management et ressources humaines
Région où la formation est offerte	Montréal (06) et Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Dirigeantes et dirigeants, gestionnaires, conseillères et conseillers et personnel professionnel
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopter des comportements de gestion qui suscitent une réelle collaboration et surtout un engagement tangible des membres de son équipe, tout en favorisant leur développement et leur performance <p>Objectifs particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer des habiletés pour communiquer efficacement avec ses employés ou comment maîtriser les 3 « E » : Estime de soi, Écoute compréhensive et Engagement dans l'action • Traiter avec efficacité un rendement insatisfaisant • Manifeste de la reconnaissance de façon personnalisée, avec impact • Recadrer un comportement insatisfaisant avec fermeté et prendre les mesures nécessaires • Structurer une démarche et adopter les comportements de <i>coaching</i> appropriés
Type d'activité de formation	Exposés théoriques, exercices pratiques et mise en application offerts dans les locaux prévus par CFC management et ressources humaines
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	1 125 dollars (avant taxes)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de CFC MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES [www.groupefcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La supervision d'une équipe de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	<p>Cette formation permettra aux participantes et aux participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de connaître les éléments de base de la supervision d'une équipe (mandats, rôles, approches, règles de fonctionnement) • d'identifier la différence entre la consultation clinique et la supervision d'une équipe • de savoir quand utiliser la consultation et la supervision • de connaître les rituels de supervision et de consultation • d'expérimenter en équipe la consultation et la supervision individuelle et de groupe • de reconnaître les pièges au soutien d'une équipe • d'identifier les habiletés à acquérir (planification, organisation, etc.)
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Superviser une équipe de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	<p>Vous souhaitez développer le plein potentiel des membres de votre équipe de travail en suscitant la collaboration et la motivation du plus grand nombre ?</p> <p>Vous désirez parfaire votre connaissance du rôle de supervision ? Vous voulez acquérir de nouvelles habiletés comme responsable de la gestion d'un organisme communautaire ?</p> <p>Cet atelier vous offre l'occasion d'enrichir vos connaissances sur la supervision, vos compétences relationnelles (leadership, communication, accompagnement) et vos habiletés à mobiliser, à déléguer et à responsabiliser votre équipe de travail.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	158 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La gestion d'une équipe de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation permettra aux participantes et aux participants : <ul style="list-style-type: none"> • d'approfondir les connaissances, habiletés et attitudes comme gestionnaire d'une équipe • de reconnaître les rôles liés à la gestion • d'identifier les défis à relever et de nommer des moyens pour y parvenir • d'évaluer leur propre style de leadership
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Gestion du personnel au quotidien
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Chefs du personnel ou toute personne responsable des différentes fonctions de la gestion des ressources humaines
Objets ou objectifs de la formation	<p>Dans l'exercice de vos fonctions, vous gérez du personnel et les problèmes suivants peuvent survenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtenir de nouvelles sources pour trouver de bons candidats • Rédiger et présenter les définitions de postes • Définir une échelle et des conditions salariales attrayantes • Rédiger un contrat de travail et définir les ajustements possibles • Enclencher des mesures disciplinaires pour retards ou absences répétées • Trouver un moyen de retenir votre personnel compétent en respectant les politiques et la capacité de l'entreprise • Répondre à une demande d'augmentation ou de congé non prévue • Savoir quelle formation proposer à un salarié en demande • Réagir à la démission d'une personne clé • Désamorcer un conflit entre salariés ou entre un salarié et la Direction • Savoir réagir lorsque vous réalisez qu'un employé est sous l'effet de l'alcool ou de la drogue dans le cadre de son activité professionnelle • Savoir s'adapter dans ses communications selon que l'on s'adresse à la génération X, Y ou à leurs aînés <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Structurer et optimiser sa façon de résoudre les problèmes présentés • Gagner du temps en apprenant à utiliser des outils éprouvés • Mieux comprendre, expliquer et anticiper les changements affectant votre gestion du personnel au quotidien • Anticiper le moment où il faudra recruter des candidats et déléguer certaines tâches • Être en mesure d'apporter des propositions efficaces et chiffrées
Type d'activité de formation	—
Durée de la formation	Trois journées
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p>

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Acquérir les compétences pour devenir superviseur ou former</i>
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Superviseuses et superviseurs ou toute personne visant ou étant promu à un poste de supervision, dirigeantes et dirigeants d'entreprises, cadres, chefs d'équipe, etc.
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation vous fournira tout ce dont vous avez besoin de savoir (faire et être) pour devenir un superviseur estimé qui sait gérer les personnes et être capable d'effectuer plusieurs tâches à la fois (agilité). Avec vos employés, vous serez en mesure d'atteindre les objectifs de votre organisation. Objectifs :
	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre le nouveau rôle et les responsabilités du superviseur • Passer d'employé à superviseur • Acquérir les compétences de superviseur et organiser le travail • Comprendre les leviers du superviseur : la motivation, la responsabilisation, la mobilisation et l'engagement • Apprendre à gérer les employés difficiles • Examiner les relations intergénérationnelles (RIG) : superviseur et employé de la génération Y • Former des superviseurs (rôle, responsabilités, développement de compétences, organisation du travail, leviers, etc.)
Type d'activité de formation	Exposés théoriques, ateliers pratiques et mises en situation
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le travail d'équipe</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation permettra aux participantes et aux participants : <ul style="list-style-type: none"> • de reconnaître les éléments liés au travail d'équipe • de connaître les règles nécessaires au travail d'équipe • d'identifier les différentes dynamiques de groupe et leur apport au travail d'équipe • d'expérimenter, à partir de mises en situation, des relations de solidarité, d'entraide et de soutien • de nommer les moyens de reconnaissance d'équipe
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Bâtir un esprit d'équipe</i>
Organisme qui offre la formation	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires des organismes de l'industrie du disque et autres
Objets ou objectifs de la formation	Dans un contexte où la concurrence est de plus en plus féroce et où les restructurations et les changements organisationnels sont monnaie courante, le gestionnaire responsable d'un groupe de travail doit être créatif pour arriver à harmoniser les besoins individuels de ses membres à ceux de l'organisation. Atteindre les résultats demandés, tout en conservant un esprit d'équipe et une cohésion entre les membres de celle-ci, représente un défi de taille pour plus d'une personne. C'est pourquoi certaines conditions de base de consolidation deviennent indispensables pour celles et ceux qui cherchent à s'adapter le plus rapidement et le plus efficacement possible à la réalité. Le but de cette formation est d'accroître l'esprit d'équipe et la cohésion des membres. Objets : <ul style="list-style-type: none">• À quel stade de consolidation se trouve mon équipe de travail ?• Quelle est la différence entre un groupe de travail et une équipe de travail ?• Quelles sont les conditions de base pour consolider une équipe de travail ?• Quels moyens peut-on utiliser pour accroître le sentiment d'appartenance des membres de l'équipe ?• Quels sont les projets susceptibles de mobiliser les membres de l'équipe ?• Quels sont les moyens permettant une circulation efficace de l'information à l'intérieur de l'équipe ?• Quelles sont les responsabilités du gestionnaire et des membres de l'équipe dans un processus de consolidation ?• Quels sont les comportements et les attitudes essentiels au développement de l'esprit d'équipe ?
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux de l'ADISQ
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE L'INDUSTRIE DU DISQUE, DU SPECTACLE ET DE LA VIDÉO [www.adisq.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>4 stratégies pour développer une équipe forte</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM)
Région où la formation est offerte	Mauricie (04)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la Mauricie
Objets ou objectifs de la formation	<p>Le travail d'équipe est très valorisé dans certaines organisations. La communication et la collaboration entre collègues deviennent des outils pertinents pour constituer une équipe forte. Le travail d'équipe se transforme de plus en plus vers une certaine autonomie, polyvalence, débrouillardise des membres et surtout vers une grande solidarité d'équipe. Plus les gens sont habilités à faire équipe, plus ils développent un sentiment d'appartenance à leur organisation.</p> <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À la fin de la formation, les membres d'équipe seront en mesure de collaborer étroitement en équipe avec leurs différents collègues dans un esprit et un climat agréables <p>Objets :</p> <p>Un climat de travail agréable s'instaure graduellement par l'application des 4 stratégies pertinentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stratégie 1 : S'entraider (offrir son aide, oser demander de l'aide, tisser des liens entre membres d'équipe, travailler en coopération et en complémentarité) • Stratégie 2 : S'écouter (accueillir l'opinion de l'autre avec respect, écouter activement un collègue qui exprime une préoccupation ou un problème) • Stratégie 3 : S'améliorer (améliorer le fonctionnement du travail de l'équipe, aborder un collègue pour améliorer une situation commune, relever ensemble un nouveau défi) • Stratégie 4 : Se valoriser (se reconnaître des compétences et des forces personnelles, se donner du <i>feedback</i> positif entre collègues, souligner les bons coups réalisés en équipe)
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par le CFCM
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	30 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CFCM, 60 dollars pour les personnes issues des organismes membres de Centraide Mauricie et 75 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION COMMUNAUTAIRE DE LA MAURICIE [cfcmmauricie.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Leadership dynamique, meneur cinétique</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>On vous demande de diriger une équipe, d'instaurer des changements dans votre organisation, d'appliquer une planification stratégique ? Vos collègues vous en font voir de toutes les couleurs ? Peut-être devez-vous améliorer vos talents de rassembleur et de mobilisateur.</p> <p>Le leadership se définit par la capacité d'un individu à conduire d'autres individus ou organisations dans le but d'atteindre des objectifs communs. Un leader guide, influence et inspire son équipe, ses partenaires et son milieu. Cette formation permettra aux participantes et aux participants de prendre un temps d'arrêt afin de réfléchir à l'exercice du leadership au sein de leur équipe. On y abordera les styles de leadership, le développement de la vision, la dynamique des groupes et l'animation des rencontres.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

3.3.4 La mobilisation et la motivation des ressources humaines

Titre de la formation	Motiver et mobiliser son équipe avec leadership
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Sherbrooke
Région où la formation est offerte	Estrie (05)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires et récréatifs de l'Estrie
Objets ou objectifs de la formation	<p>La formation vise à permettre aux personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de connaître les différents styles de gestion et leur incidence sur une équipe de travail • de définir leur propre style de gestion • de comprendre l'approche <i>coach-patron</i> • d'appliquer les principes de la motivation et de la mobilisation par le leadership • d'établir les différentes sources de la motivation • de définir un plan d'action
Type d'activité de formation	Formation magistrale dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	50 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE SHERBROOKE [www.cabsherbrooke.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Un pour tous, tous pour un : mobilisation et motivation d'une équipe de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03) (Charlesbourg, Lebourneuf, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Charles, Stoneham et Tewkesbury)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation vise à sensibiliser l'équipe d'un organisme à l'importance de s'épauler et de réunir ses forces vers un objectif commun. Par des exemples concrets, le formateur illustrera les quatre clés d'une équipe performante et heureuse. Vous avez à mobiliser votre équipe pour un nouveau projet, un nouveau défi ou tout simplement à recentrer l'énergie et ainsi dynamiser votre groupe ? Cette formation est pour vous. Le but est d'outiller les bénévoles et les organismes pour utiliser une stratégie et des techniques gagnantes et motivantes dans le cadre d'une situation de mobilisation.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	Gratuit
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'AIDE ET D'ACTION BÉNÉVOLE DE CHARLESBOURG [caabcharlesbourg.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La mobilisation</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de formation populaire
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Comment organise-t-on une mobilisation ? Comment fait-on pour la maintenir ? Comment gérer une crise de la militance ? Quels sont les difficultés à surmonter lors d'une mobilisation ? Comment les surmonter ? Comment organiser une mobilisation et la garder active sur une certaine période de temps ? Faut-il revoir nos façons de faire ? En inventer de nouvelles ? Ces questions et d'autres permettent de comprendre les difficultés et d'identifier des moyens pour que la mobilisation soit efficace.</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'importance de la clarification des concepts • Les étapes d'une mobilisation • Les différents types de mobilisation • Retour sur des expériences récentes de mobilisation
Type d'activité de formation	Atelier
Durée de la formation	7 heures
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION POPULAIRE [www.lecfp.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Mobilisation d'équipe et leadership</i>
Organisme qui offre la formation	CFC management et ressources humaines
Région où la formation est offerte	Montréal (06) et Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires, chefs d'équipe et coordonnatrices et coordonnateurs
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer ses habiletés à exercer un leadership mobilisateur faisant appel à l'engagement, à l'implication et à la collaboration des membres de son équipe dans un climat de confiance mutuelle <p>Objectifs particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exercer un leadership stimulant, adapté aux besoins de son équipe • Accroître la cohésion et la performance de son équipe en franchissant les quatre étapes de développement de son équipe • Acquérir des stratégies efficaces pour optimiser l'engagement et la responsabilisation de ses collaboratrices et collaborateurs • Communiquer de façon à instaurer un climat d'entraide, de collaboration et de confiance mutuelle • Identifier les actions à privilégier pour accroître rapidement la mobilisation de son équipe
Type d'activité de formation	Exposés théoriques, exercices individuels et en sous-groupes offerts dans les locaux prévus par CFC management et ressources humaines
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	1 125 dollars (avant taxes)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de CFC MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES [www.groupecfc.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La motivation et la reconnaissance d'une équipe de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	Comprendre les bases et les principes de la motivation : <ul style="list-style-type: none">• définition de la motivation• besoins des individus, des organisations et la motivation Connaître les facteurs qui affectent la motivation : <ul style="list-style-type: none">• les facteurs personnels, relationnels et organisationnels• les attentes par rapport à la réalité• les signes de démotivation Découvrir des moyens pour augmenter la motivation : <ul style="list-style-type: none">• éléments organisationnels qui motivent• rôle et responsabilités de chacune et de chacun• stratégies pour améliorer la motivation
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.5 L'évaluation et la formation des ressources humaines

Titre de la formation	<i>Guider le personnel dans son autoévaluation</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Sherbrooke
Région où la formation est offerte	Estrie (05)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires et récréatifs de l'Estrie
Objets ou objectifs de la formation	<p>La formation vise à permettre aux personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de guider l'autoévaluation des membres du personnel selon une approche participative • de s'appuyer sur les forces des membres du personnel • de favoriser le développement des compétences des membres du personnel • de mettre en œuvre un processus d'autoévaluation • d'utiliser efficacement les outils de l'autoévaluation • d'animer aisément une rencontre d'évaluation
Type d'activité de formation	Formation magistrale dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	50 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE SHERBROOKE [www.cabsherbrooke.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>S'outiller pour évaluer</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>L'évaluation des besoins de formation, des compétences, autant que l'évaluation annuelle des membres des équipes de travail occupent une place importante dans la vie des organismes et ... elles sont toujours à refaire. Bien que l'évaluation annuelle soit plus accessible par le nombre de méthodes et de grilles proposées, elle n'en demeure pas moins, dans certains cas, à renouveler. L'évaluation des besoins de formation autant que l'évaluation des compétences, souvent confiées à l'externe, ne sont pas toujours effectuées lorsque nécessaire, faute de moyens financiers ou de temps.</p> <p>Cet atelier propose de s'outiller pour réaliser soi-même ces évaluations en construisant des grilles personnalisées et adaptables.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>L'évaluation du personnel : une démarche mobilisante</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Cette formation vise à permettre aux participants et aux participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de situer la démarche d'évaluation du personnel dans l'ensemble du processus de gestion des ressources humaines • d'identifier les conditions gagnantes pour une évaluation stimulante favorisant le développement de chacun • de s'approprier des méthodes et certains outils de travail relatifs à l'évaluation du personnel <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le sens et l'esprit de l'évaluation du personnel • L'évaluation : les enjeux et les obstacles au processus • L'implantation, le contenu et la procédure du processus d'évaluation • Les grilles d'évaluation et leur adaptation • Le <i>feedback</i> efficace au travail : le sandwich constructif • Synthèse, outils et stratégies
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Évaluation du personnel
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Plus qu'une procédure, l'évaluation du personnel est une occasion privilégiée d'échange. Comment faire en sorte que cette démarche soit stimulante et que la motivation y soit partie intégrante ? Apprenez à élaborer une démarche d'évaluation ou à lui donner un second souffle pour un processus mobilisant en concordance avec les valeurs, la structure et le fonctionnement de l'organisme.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	85 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Évaluation du personnel
Organisme qui offre la formation	Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM)
Région où la formation est offerte	Mauricie (04)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la Mauricie
Objets ou objectifs de la formation	<p>Au cours de cette journée de formation, les participantes et les participants auront l'occasion d'échanger et de s'exercer à mieux comprendre ou à parfaire leur processus d'évaluation de leur personnel. Il sera notamment question des conditions de réussite pour établir une bonne relation professionnelle lors de l'évaluation, du leadership partagé en gestion du personnel, de la planification et l'organisation des évaluations et de l'importance du développement des compétences.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le perfectionnement du personnel • Déterminer les occasions de soutien et d'accompagnement additionnel • Permettre d'évaluer la reddition de comptes • Reconnaître les compétences d'un bon leader en évaluation et accompagnement du personnel • Comprendre les nuances entre l'évaluation et l'accompagnement • Identifier les besoins de l'organisation • Définir et identifier les intentions • Comprendre les différents savoirs
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par le CFCM
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	30 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CFCM, 60 dollars pour les personnes issues des organismes membres de Centraide Mauricie et 75 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION COMMUNAUTAIRE DE LA MAURICIE [cfcmmauricie.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Planifier la formation et évaluer les rendements</i>
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Directrices et directeurs de la formation, directrices et directeurs des ressources humaines, gestionnaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une démarche permettant d'analyser les besoins en formation et de planifier des actions significatives • Acquérir des compétences et connaître des méthodes afin de planifier les achats de formation en fonction des objectifs stratégiques de l'entreprise • Connaître les outils de gestion de compétences • Connaître les enjeux et l'importance de la planification de la formation dans le contexte de la mondialisation <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le diagnostic : analyser les besoins en formation • L'action de formation : concevoir la réponse au besoin • Le plan de formation : la planification des actions • La sélection des prestataires : les moyens • Le rendement et l'évaluation
Type d'activité de formation	Mises en situation (concevoir un projet de formation, établir le plan de formation qui s'y rapporte et préparer l'évaluation pertinente)
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.6 La gestion des situations difficiles, y compris les conflits

Titre de la formation	<i>La gestion des situations difficiles en milieu de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Cette problématique ne constitue pas une tâche agréable pour le gestionnaire : sommes-nous équipés pour gérer ces situations ? Remettre à demain notre intervention ne fait qu'empirer la situation; à l'inverse, une action appropriée doublée d'une saine communication peut changer la situation. Au cours de la première session, les participantes et les participants développeront leur connaissance sur les responsabilités du personnel et de l'employeur, échangeront sur la notion et la nécessité de gérer les comportements difficiles des employés. Les mécanismes et les stratégies d'intervention abordés au cours de la session permettront aux participantes et aux participants d'avoir une gestion adaptée à la situation. Quelques semaines plus tard, comment s'est passée l'intervention ? Au cours de cette seconde rencontre, les participantes et les participants traceront un bilan des actions entreprises auprès d'un employé aux comportements difficiles. L'échange en groupe favorisera les apprentissages dans l'évaluation de l'application de nos plans d'action. Les suites à la première phase d'intervention seront abordées dans le cadre de cette rencontre.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Une journée et demie
Coût de la formation	138 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La gestion des conflits</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Québec
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaitre la nature et les aspects psychologiques du conflit en vue d'acquérir des méthodes de gestion de différents types de conflit <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nature du conflit, stratégies et comportements face au conflit, identification et raisons du conflit, méthode de gestion du conflit interpersonnel et gestion des conflits complexes
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole de Québec ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	60 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 75 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Régler les conflits dans une équipe</i>
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Directrices et directeurs, superviseuses et superviseurs et personnel cadre
Objets ou objectifs de la formation	<p>En équipe, différencier les agressifs, les victimes, les complaisants, les rebelles et les personnes démotivées s'avère déjà un exercice particulièrement difficile. Même lorsqu'on connaît bien son monde, nous avons tous tendance, en cas de conflit, à nous laisser envahir par nos propres appréhensions et abordons les faits avec émotion, plutôt qu'avec lucidité. Alors les conflits se transforment en crises, affectent le dynamisme individuel, la synergie du groupe et sa productivité.</p> <p>Même s'ils sont pratiquement inévitables, les conflits peuvent être gérés de façon constructive et même apporter des bénéfices mesurables aux personnes s'ils sont gérés efficacement.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et comprendre les sources de conflit en équipe et l'impact sur la productivité du groupe • Repérer les stratégies et les tactiques de chacun des acteurs du conflit • Comprendre les contraintes et les enjeux personnels et professionnels dans un incident conflictuel • Cerner les principes d'organisation du travail propres à régulariser et bonifier les échanges en équipe • Faciliter la résolution de conflits par la négociation créative • Revitaliser la synergie du groupe par une gestion de conflit appropriée et efficace <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévoir et détecter les sources potentielles de conflit : les événements et les personnalités • Comprendre la nature des conflits professionnels • Distinguer faits, opinions et interprétations • Les solutions aux conflits et la négociation créative • Les différentes techniques de gestion de conflits • Mettre en place un suivi
Type d'activité de formation	—
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La gestion pacifique des conflits</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de formation sociale Marie-Gérin-Lajoie
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Intervenantes et intervenants, personnel spécialisé, bénévoles, élèves, parents, etc. des organismes communautaires et des écoles
Objets ou objectifs de la formation	<p>Les conflits sont naturels et inévitables, ils sont présents dans tout type de relation et nous aurons à y faire face tout au long de notre vie. Apprendre à les démysterifier et comprendre quelles en sont les causes, permet de mieux les prévenir. Nous travaillerons aussi à explorer les pistes possibles de résolution de conflits, selon les circonstances, et à mettre en pratique quelques approches, comme celle des 5 C, qui facilitent un règlement satisfaisant des différends.</p> <p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer des façons d'être et de faire qui favorisent la prévention des conflits et leur résolution pacifique <p>Objectifs particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier les conflits • Mieux comprendre les causes des conflits et l'évolution des situations conflictuelles • Se sensibiliser aux conséquences des conflits (positives ou négatives) • Considérer les attitudes et aptitudes favorables à la résolution des conflits • Considérer les niveaux de motivation en jeu dans les conflits • Explorer différents processus de résolution de conflits
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Une demi-journée ou une journée
Coût de la formation	<p>Une demi-journée : 200 dollars pour les organismes communautaires et 400 dollars pour les écoles</p> <p>Une journée : 400 dollars pour les organismes communautaires et 800 dollars pour les écoles</p>
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION SOCIALE MARIE-GÉRIN-LAJOIE [www.centremgl.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Gestion des conflits
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Les conflits sont inhérents à l'évolution d'un organisme communautaire. Toutefois, si ces conflits ne sont pas gérés convenablement, ils peuvent avoir des conséquences négatives, voire dramatiques, pour les personnes et l'organisation. Pour faciliter le dénouement d'un conflit et être mieux outillés, nous vous proposons un tour d'horizon : de la compréhension des origines des conflits aux stratégies de gestion des conflits, accompagné de nombreux exercices et outils concrets pour accroître les savoirs et pouvoir ainsi agir efficacement.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	158 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Gestion de conflits
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	Cette session vise à vous permettre de vous familiariser avec les sources d'un conflit et les conditions qui le provoquent et l'alimentent. À la fin de la session de formation, vous aurez acquis une aisance et des techniques pour dénouer les situations difficiles.
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Les conflits : les reconnaître, les comprendre et les régler</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux personnes participantes, à partir de leurs réalités et expériences, d'approfondir la notion de conflit et d'en identifier les sources et les enjeux dans nos organisations <p>Objectifs particuliers :</p> <p>Permettre aux personnes participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de partager leur conception et leur approche du conflit • d'approfondir leurs connaissances sur les causes et les effets du conflit • de se situer face à leur style d'intervention lors d'une situation difficile • d'explorer des moyens, des techniques, des outils qui aident à intervenir dans une situation de conflit <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La définition, les sources et les divers types de conflit • Les étapes du conflit et le processus d'escalade • Les attitudes et réactions (pour moi et pour l'autre) en situation de conflit • Le processus de résolution de conflit (méthode de gestion de conflit) • La communication interpersonnelle et la notion de <i>feedback</i> • Les stratégies de gestion de conflit • La négociation constructive • Outils et stratégies
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	12 heures
Coût de la formation	46 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La résolution de conflits</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	<p>Comprendre les facteurs de conflit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définition du conflit • signes avant-coureurs d'un conflit • règles de fonctionnement <p>Reconnaitre les différents types de conflit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • conflit de structure • conflit d'organisation • conflit de gestion • conflit socio-émotif <p>Reconnaitre notre approche en présence de conflits :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le rôle que je m'attribue • les sentiments vécus dans les situations conflictuelles <p>Connaître le processus de résolution de conflits :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les étapes de la résolution de conflits • les obstacles à la résolution de conflits
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Prévenir et résoudre les conflits dans son équipe</i>
Organisme qui offre la formation	CFC management et ressources humaines
Région où la formation est offerte	Montréal (06) et Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Dirigeantes et dirigeants, gestionnaires, conseillères et conseillers et personnel professionnel
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aborder les situations conflictuelles avec calme et tact et s'approprier une méthode éprouvée qui permet de prévenir l'escalade des conflits ou de les résoudre positivement <p>Objectifs particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur son pouvoir personnel pour résoudre des situations conflictuelles avec succès • Comprendre son style de relation en situation harmonieuse et voir comment il se transforme en situation de conflits • S'approprier les neuf étapes de l'escalade d'un conflit et apprendre à éviter l'ultime étape de la rupture du lien • Agir comme facilitateur et appliquer, à partir de situations réelles, le principe de résolution des conflits au moyen d'une méthode éprouvée en trois étapes
Type d'activité de formation	Exposés théoriques, ateliers et études de cas offerts dans les locaux prévus par CFC management et ressources humaines
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	1 125 dollars (avant taxes)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de CFC MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES [www.groupecfc.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Résolution des tensions conflictuelles
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Chaque individu possède un territoire qui lui est propre. La diversité d'actions, de rôles et de relations au sein d'un groupe ou d'une équipe de travail amène parfois des situations difficiles et stressantes pouvant aboutir au conflit. Comment repérer ces situations et éteindre les feux ? Cette formation vous aidera à prévenir et gérer de telles situations désagréables en s'attardant sur les comportements possibles.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Prévenir les conflits internes</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Parce qu'une action préventive précoce est moins pénible qu'une intervention plus tardive, nous vous proposons « d'agir en amont » afin de prévenir et d'éviter la radicalisation des conflits, de détecter leur émergence et d'y mettre un frein avant qu'ils n'éclatent. Cet atelier facilitera l'intégration de considérations de prévention dans votre organisme communautaire et vous aidera à le doter de mesures pour prévenir les conflits.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	85 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Gérer les situations difficiles dans une réunion
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Sherbrooke
Région où la formation est offerte	Estrie (05)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires et récréatifs de l'Estrie
Objets ou objectifs de la formation	<p>La formation vise à permettre aux personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'oser intervenir dans les situations délicates qui surviennent au cours d'une réunion • de repérer rapidement les comportements qui posent problème • de maîtriser une méthode efficace de recentrage au cours d'une réunion • de neutraliser les personnes qui manipulent le groupe • de favoriser un fonctionnement d'équipe efficace, démocratique et satisfaisant
Type d'activité de formation	Formation magistrale dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	50 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE SHERBROOKE [www.cabsherbrooke.org], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.7 La gestion de la relève et des différences intergénérationnelles et interculturelles

Titre de la formation	<i>Osons l'avenir avec la relève !</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre et Relais-femmes
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	<p>Les organismes communautaires et les groupes de femmes partagent les mêmes inquiétudes concernant l'avenir de la relève des travailleuses et des travailleurs et de leurs bénévoles. Comment préparer et planifier la relève ? Quels sont les changements auxquels notre organisme doit faire face ? Comment peut-on dynamiser notre milieu et inciter les personnes à s'engager ? Comment favoriser l'intégration et la rétention de nouvelles personnes ? Voilà quelques questions qui invitent à prioriser la relève dans notre agenda. Voyons ensemble les étapes à franchir pour se doter d'un plan de relève.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les groupes communautaires et de femmes dans la réflexion et la mise en œuvre d'un plan de développement de la relève • Partager les connaissances concernant les pratiques organisationnelles qui favorisent l'intégration et la rétention des personnes de la relève dans les groupes de femmes et communautaires • Confronter les perceptions des groupes au sujet de la relève et observer les réactions aux changements tant de la part des individus que des organisations • Acquérir des habiletés, des aptitudes et des compétences par rapport à l'intégration et la rétention de la relève • Expérimenter la mise en place d'un plan de développement de la relève
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	158 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Sites Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org] et de RELAIS-FEMMES [www.relais-femmes.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Toutes générations confondues : comment travailler avec les différences générationnelles</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Choc des générations, attitudes et comportements au travail, difficultés de relève, de recrutement, de rétention et de motivation de personnel sont autant de défis auxquels les organismes font face et qui semblent s'accentuer avec les différences générationnelles. Dans ce contexte, que pouvez-vous faire ? L'atelier aidera à comprendre les différences générationnelles pour mieux travailler avec elles et à adapter ou modifier certaines pratiques de gestion des ressources humaines dans le but de faire face aux réalités des différentes générations.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	Génération Y; gérer sans se déprimer
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Toute personne en charge du recrutement, de l'intégration et du management des personnes issues de la génération Y
Objets ou objectifs de la formation	<p>Les « Y » en entreprise sont caractérisés comme des « indépendants », des « multitâches », voire des « impatients ». Ils ont pour eux l'aisance dans les nouvelles technologies, la volonté et la capacité d'apprendre sans cesse, la mobilité...et ils ont le choix de s'engager ou non, selon que les conditions matérielles et l'ambiance observée rencontrent ou non leur idée du travail.</p> <p>Le contexte de plein emploi n'incite pas à rapprocher les nouvelles générations des anciennes : des compromis succèdent aux déceptions, pour seulement quelques rares succès d'intégration. Il en résulte un sentiment d'impuissance de la part d'une majorité d'employeurs, voire de ras-le-bol.</p> <p>Cette formation vise à faire sortir le personnel cadre et de direction de ses ornières en lui procurant une méthode pour recruter et gérer l'intégration de la génération Y dans les entreprises.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre ceux qui se cachent derrière la génération Y • Prendre conscience des véritables défis posés par cette génération • Intégrer les besoins de cette génération dans l'environnement et le cadre de travail au quotidien • Savoir rédiger une offre d'emploi dans le langage de la génération Y • Savoir communiquer, en particulier dans les étapes de recrutement et d'accueil, et connaître le langage à bannir • Apprendre les bonnes pratiques dans les phases clés d'acquisition d'autonomie des travailleuses et des travailleurs de cette génération • Repérer les vraies sources de motivation sur le long terme et concevoir les stratégies pour y faire face • Conduire le changement auprès des autres populations et savoir rapprocher les générations • Poser les bases d'une préparation efficace de la relève, à tous les échelons et niveaux des entreprises • Devenir un « employeur de choix » pour la génération Y
Type d'activité de formation	Exposés théoriques, exercices pratiques et mises en situation complétées et enrichies par le partage d'expériences vécues et de témoignages
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La gestion de la diversité</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	<p>La gestion de la diversité devient parfois complexe.</p> <p>Comment gérer simultanément quatre générations de travailleuses et de travailleurs dont les valeurs, les attitudes et les comportements contrastent ? De la génération des bâtisseurs à celle des Y, le monde du travail a grandement évolué et a dû continuellement s'adapter.</p> <p>La gestion multiculturelle est un important défi à relever individuellement et collectivement. Les différences culturelles peuvent devenir une source de malentendus ou une occasion d'ouverture et d'enrichissement. Il devient donc intéressant pour les organisations de se doter d'une intelligence interculturelle. Au cours de cette session, les participantes et les participants développeront leur compréhension quant aux notions de la gestion de la diversité. Ils découvriront les nouvelles tendances en gestion des ressources humaines dans ce domaine.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	95 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Tirer profit de la diversité culturelle
Organisme qui offre la formation	CFC management et ressources humaines
Région où la formation est offerte	Montréal (06) et Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Dirigeantes et dirigeants, gestionnaires, conseillères et conseillers et personnel professionnel
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mieux faire face aux nouveaux défis de gestion liés à la diversité et développer ses habiletés de leadership auprès d'une équipe où se côtoient des personnes de nationalités multiples <p>Objectifs particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer son Quotient Culturel en milieu de travail • Identifier les nouveaux défis que pose la gestion d'employés issus de cultures différentes • Éviter les pièges du « politiquement incorrect » et rester soi-même • Identifier les dimensions culturelles (envers la hiérarchie, la certitude ou l'incertitude, la relation au temps, etc.) qui permettent de comprendre ce qui nous semble souvent irrespectueux ou incompréhensible • Adopter les approches et comportements appropriés, sans se changer • Se familiariser avec les valeurs propres aux différentes cultures et en tenir compte dans ses pratiques de gestion
Type d'activité de formation	Exposés théoriques et ateliers offerts dans les locaux prévus par CFC management et ressources humaines
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	595 dollars (avant taxes)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet de CFC MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES [www.groupecfc.com], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>L'animation interculturelle</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	<p>Cette formation permettra aux participantes et aux participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de comprendre les notions de culture conscientes et inconscientes, d'identité individuelle et collective • d'identifier des forces, des peurs et des préjugés • de clarifier le rôle du centre, de l'organisme • de s'outiller pour une meilleure communication interculturelle <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les étapes de la communication interculturelle • Les habiletés de la communication interculturelle • Les phases du processus d'adaptation socioculturelle des immigrantes et des immigrants • Les définitions importantes • L'inconnu et le connu de la culture • Les perceptions • Le processus d'intégration
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.8 L'évaluation des services offerts et la gestion du changement

Titre de la formation	<i>Initiation à l'évaluation participative</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de formation populaire
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>L'évaluation fait partie intégrante du processus de planification. Elle détermine si les objectifs ont été atteints. Elle permet également de mieux comprendre les raisons qui expliquent les résultats obtenus. Loin d'être un simple exercice technique ou un outil de contrôle externe utilisé par les bailleurs de fonds, l'évaluation d'un projet ou d'une activité revêt une importante dimension politique. Conçue comme une remise en question, elle a pour objectif ultime d'amener l'organisation à prendre des décisions et à améliorer ses actions.</p> <p>L'évaluation peut porter sur l'ensemble des actions de l'organisme, sur un programme ou un projet particulier. Au cours de cet atelier d'une journée, les participantes et les participants, tout en se servant des outils d'évaluation proposés, discuteront des enjeux politiques que l'évaluation fera ressortir. Elles et ils pourront ainsi démystifier l'évaluation participative.</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les enjeux politiques de l'évaluation • Les avantages d'une démarche participative • Les étapes de l'évaluation participative • Les méthodes de recherche qualitative et quantitative • Les instruments de collecte de données
Type d'activité de formation	Atelier
Durée de la formation	7 heures
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION POPULAIRE [www.lecfp.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Motivation et résistance aux changements</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires et bénévoles d'organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Les changements font partie de la vie. Occasions d'avancement, ils présentent des défis souvent complexes et difficiles. Comment rendre un changement positif et l'intégrer harmonieusement à nos vies ? Cette formation explore les processus et les étapes du changement en identifiant des moyens de développer une démarche positive face aux changements.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Gestion du changement au 21^e siècle</i>
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Présidentes et présidents, directrices et directeurs, cadres, chefs d'équipe, dirigeantes et dirigeants d'entreprises, gestionnaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les leaders susceptibles de soutenir le changement et comprendre ce qui compose leur leadership • Générer une planification humaine et réaliste • Apprendre à créer le sentiment d'urgence • Gérer de façon efficace les situations complexes et délicates • Comprendre et maîtriser les communications efficaces du changement <p>Objets :</p> <p><i>Le leadership</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'engagement des cadres supérieurs pour instaurer le changement • Capacité de leadership versus capacité de gestion • Comment exposer une vision motivante • Une vision n'est pas une série d'instructions • Les gens ne réagissent pas aux ordres • Instaurer « un sentiment d'urgence » • Recruter des acteurs crédibles • Le leadership doit être dispersé <p><i>La planification</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectifs clairement définis ou réalisables • Évaluer le progrès • Élaborer les lignes directrices honnêtes ! • Établir la corrélation entre les changements et les objectifs stratégiques à long terme • Prévoir des jalons de progression entre le point A et le point B • Soutenir les employés <p><i>La communication</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les messages de changement • Le moyen pour véhiculer les messages • Le message clé pour motiver les employés et les faire adhérer au changement <p><i>La culture organisationnelle et le changement</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les problèmes culturels • Les différences culturelles au sein de l'entreprise • Les différences de cultures nationales et les clivages culturels
Type d'activité de formation	Démonstration d'outils, travaux dirigés, exercices d'application et études de cas
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.9 L'animation

Titre de la formation	<i>Pour une animation dynamique, décontractée et participative</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Les organismes, les bénévoles et les responsables d'associations se réunissent pour faire des activités, des projets et des réunions. Animer une rencontre qui favorise la participation, une entente agréable et efficace et une réussite des objectifs projetés est parfois tout un défi et nécessite certaines compétences. Cette formation explore les différents styles et niveaux d'animation dynamique et participative.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1) Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1) Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Redécouvrez les bases de l'animation</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	S'initier à l'animation, c'est à la fois comprendre le rôle de la personne qui anime, connaître ses différentes fonctions et savoir adapter son approche aux besoins du groupe avec lequel on travaille. Cet atelier permet d'explorer et d'expérimenter les habiletés, les attitudes et les comportements à adopter pour favoriser une dynamique de groupe adéquate qui permet l'atteinte des objectifs de l'activité que l'on doit animer.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	85 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Animation de groupe
Organisme qui offre la formation	Relais-femmes
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires ou des groupes de femmes
Objets ou objectifs de la formation	<p>Cette formation représente, pour les travailleuses et les travailleurs d'organismes communautaires et de groupes de femmes, une occasion de réfléchir sur leurs façons de faire et leurs façons d'être dans un rôle d'animation. Plusieurs aspects seront abordés, tels le rôle de l'animatrice ou de l'animateur, les difficultés survenues, la composition du groupe, la participation des personnes, etc. Les personnes inscrites expérimenteront également différentes techniques d'animation pouvant les outiller et les soutenir dans le renouvellement de leurs pratiques.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir l'animation • Sensibiliser au cycle d'apprentissage et aux phases de développement d'un groupe • Comprendre les différents rôles et les comportements dans un groupe • Développer des habiletés et des attitudes en animation de groupe • Sensibiliser à la nature des conflits et aux types de conflit
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation; l'organisme hôte assume les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des formatrices
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	<p>Inscription individuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groupes communautaires : 75 dollars par personne • Institutions : 125 dollars par personne <p>Inscription de groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groupes communautaires : 450 dollars par jour • Institutions : 750 dollars par jour
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet de RELAIS-FEMMES [www.relais-femmes.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Animation de groupe et écoute active</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM)
Région où la formation est offerte	Mauricie (04)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la Mauricie
Objets ou objectifs de la formation	<p>Lors de cette journée de formation, les participantes et les participants se familiariseront avec les éléments qui favorisent (ou non) l'écoute active, de façon à obtenir une meilleure compréhension de leurs interlocuteurs, à favoriser la résolution de problèmes et à transformer des situations négatives en situations positives. Plus encore, on leur transmettra des outils conceptuels, mais aussi pratiques, sur l'animation de groupe. Ainsi, les participantes et les participants seront en mesure d'appliquer de nouvelles stratégies d'animation, de capter l'attention et de s'assurer que les conditions gagnantes sont réunies pour tenir efficacement une réunion ou une discussion de groupe.</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principes et règles de l'écoute active • Types de bonne et de mauvaise écoute • Techniques (écoute informative, fausses questions, reformulation, écoute aidante) • Compréhension du groupe (développement, fonctionnement, participation, attitudes) • Rôle de l'animatrice et de l'animateur • Imprévus et cas difficiles • Stratégies d'animation
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par le CFCM
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	30 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CFCM, 60 dollars pour les personnes issues des organismes membres de Centraide Mauricie et 75 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION COMMUNAUTAIRE DE LA MAURICIE [fcfcmmauricie.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Gestion d'animation en salle
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Malgré une bonne préparation et vos talents naturels en animation, vous pouvez avoir à faire face à des situations qui nuisent à la réussite d'une rencontre : certaines personnes perturbent ou monopolisent le thème à leur profit personnel, d'autres ne s'impliquent pas assez, etc. L'objectif n'est alors pas atteint et les frustrations sont quasiment assurées.</p> <p>Comment prévenir et gérer ce problème ? Il y a des signes précurseurs que l'on peut déceler, des réactions adaptées à chaque type de comportement perturbateur, des outils d'animation de salle. Cette formation vous propose de les explorer.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>L'animation de rencontres, de comités</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	<p>Cette formation permettra aux participantes et aux participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'identifier les différents types de groupe (groupes de travail ponctuel, comités, groupes d'entraide et de croissance, etc.) • d'élaborer le déroulement et les règles de fonctionnement du groupe • d'établir avec les membres du groupe un contrat de groupe et individuel • d'expérimenter les techniques d'animation (reformulation, reflet, synthèse, résumé) • d'établir le déroulement et les tâches liées à l'animation de groupe • de reconnaître le rôle des membres du groupe et la carte des relations dans le groupe • d'évaluer le fonctionnement et les résultats du groupe
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Planifier et organiser des rencontres dynamiques</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Concertation, comité de travail, conseil d'administration, assemblée générale, dîner-débat, séance de remue-méninges, réunion d'équipe... Autant d'occasions pour animer, organiser et participer à des rencontres. Cet atelier propose de redécouvrir le rôle et les fonctions de l'animation. Apprenez à éviter les pièges les plus fréquents. Venez vous inspirer et expérimenter d'autres façons de faire pour faciliter la prise de parole, stimuler la participation de toutes et de tous et développer une intelligence collective.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	158 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles (compétence 1.3)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>L'art d'animer une réunion avec succès</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03) (Charlesbourg, Lebourneuf, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Charles, Stoneham et Tewkesbury)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation vous donnera des pistes de solution pertinentes à la réussite d'une réunion et vous outillera pour une intervention cohérente. Elle vous fera prendre conscience du fait que toutes les personnes qui participent à une réunion sont responsables de son efficacité et qu'elles ont toutes une influence sur le bon déroulement de celle-ci. Elle vous permettra de mettre en place des mécanismes pour être capable d'expliquer des points de vue de façon claire et précise et de développer votre capacité de prendre des décisions et d'exercer un esprit analytique. Le but ultime est d'arriver à respecter l'échéancier de la réunion et à prendre des décisions efficaces et pertinentes.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	10 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 15 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1) Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'AIDE ET D'ACTION BÉNÉVOLE DE CHARLESBOURG [caabcharlesbourg.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Comment préparer et animer des réunions de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Québec
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acquérir des connaissances et développer des habiletés personnelles et interpersonnelles utiles dans l'animation de réunions de différentes natures <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Types de réunion, composantes d'une réunion • Qualités, styles et rôles de l'animatrice ou de l'animateur • Conditions de réussite d'une réunion • Outils disponibles
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole de Québec ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 50 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Animation efficace, réunion efficace</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <p>Permettre aux personnes participantes de développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des habiletés et des attitudes en animation de réunions • leur compréhension du rôle d'animation en fonction des différents types de réunion • leurs aptitudes à exploiter des stratégies et des outils simples et concrets pour mieux animer des réunions <p>Objectifs particuliers :</p> <p>Permettre aux personnes participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'identifier les principales conditions facilitant la qualité et l'efficacité de leurs réunions • de mettre en pratique les fonctions d'animatrice ou animateur de réunion • de développer des habiletés pour appliquer différentes techniques d'animation <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réunions efficaces et inefficaces • Types de réunion • Conditions de succès des réunions • Rôle de l'animatrice ou de l'animateur • Styles d'animation • Techniques d'animation et niveaux de participation • Communication et animation • Gestion des situations difficiles • Grille d'observation de l'animation • Mises en situation • Outils et stratégies
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	12 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Techniques d'organisation et d'animation de réunions
Organisme qui offre la formation	Conseil de la culture et des communications de la Mauricie
Région où la formation est offerte	Mauricie (04) et, exceptionnellement, dans les autres régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes culturels
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <p>La formation vise à améliorer les connaissances et surtout les habiletés à animer efficacement des réunions pour différents groupes, dont des comités de gestion, des conseils d'administration, des groupes de travail, de projets, etc.</p> <p>Objectifs particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser vos forces et faiblesses par rapport à l'animation • Maîtriser les techniques de prise de décision et de résolution de problèmes • Composer avec des participantes, des participants ou des situations difficiles • Planifier une réunion et gérer le temps pendant la réunion • Rédiger des avis de convocation, des procès-verbaux et des résolutions • Responsabiliser les participantes et les participants au regard de la mise en œuvre des décisions et des suivis à effectuer
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	7 heures
Coût de la formation	85 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CONSEIL DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DE LA MAURICIE [www.culturemauricie.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Gérer une réunion de travail collaborative et efficace</i>
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	—
Objets ou objectifs de la formation	A l'ère des communications et du travail d'équipe, la bonne gestion des réunions de travail est non seulement inévitable, mais essentielle pour atteindre les objectifs d'affaires et améliorer la performance de l'organisation. Objectifs : <ul style="list-style-type: none">• Planifier et diriger les réunions de travail selon les besoins d'affaires• Gérer une réunion de travail efficace en fonction d'objectif précis et de résultats mesurables et atteignables• Responsabiliser les membres de l'équipe de facilitateurs face au sujet de la réunion• Contrôler le nombre et la pertinence des interventions des participantes et des participants• Exercer un leadership efficace
Type d'activité de formation	Exposés didactiques, exercices et jeux de rôle
Durée de la formation	—
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1) Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Animation de réunions et procédures d'assemblée</i>
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	Cette session vise à vous outiller pour conduire efficacement une réunion. Elle aborde : <ul style="list-style-type: none"> • la prise de décision collective et les différents types de réunion • la préparation, l'animation, le déroulement et le suivi d'une réunion • le procès-verbal • les règles de procédure
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1) Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.10 La relation d'aide

Titre de la formation	<i>La relation d'aide, un art qui s'apprend</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situer les participantes et les participants face à leur rôle et au cadre de leur implication bénévole • Définir la relation d'aide et énoncer ses caractéristiques • Outiliser concrètement les bénévoles et renforcer leur capacité à bien intervenir • permettre aux bénévoles d'acquérir de nouvelles notions en relation d'aide <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction (un bénévolat aidant) • La personne face à ses besoins (la personne qui demande de l'aide, le bien-être psychologique) • Les attitudes de base en relation d'aide (qu'est-ce qu'une attitude, les différentes attitudes de base en relation d'aide, les obstacles à la relation d'aide) • Les techniques de base en relation d'aide (le reflet, la reformulation, la spécificité)
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	90 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 100 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Relation d'aide 1</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Cet atelier d'initiation vous permettra d'explorer les grands principes de base de la relation d'aide : l'écoute empathique, les attitudes de l'aidante ou l'aidant, les techniques de base, les processus qui en émergent, la dynamique des échanges, le champ des émotions ainsi que les positions appropriées à tenir. Par un accompagnement interactif, des mises en situation et des jeux de rôles, nous ferons un tour d'horizon de ce qu'est et de ce que fait la relation d'aide.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	168 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Relation d'aide 2</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Cet atelier permet d'approfondir les concepts de base de la relation d'aide efficace. Vous pourrez mieux saisir l'impact de votre rôle d'aidante ou d'aidant sur votre clientèle et acquérir des outils concrets pour exercer votre rôle d'intervenante ou d'intervenant. Les principaux thèmes abordés sont : le transfert et le contre-transfert, la notion de responsabilité, la gestion des émotions et le fonctionnement psychique. Cet atelier comporte des exposés, des mises en situation, des jeux de rôles et des échanges. Préalable : avoir suivi l'atelier <i>Relation d'aide 1</i> ou l'équivalent.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	168 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La relation d'aide, de l'écoute à l'action</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La technique de l'écoute active • Les attitudes aidantes • La clarification des demandes, des attentes, des besoins • Les outils pour mieux communiquer • Les pièges à une bonne écoute • Les valeurs et préjugés véhiculés • La confidentialité
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.11 La communication interpersonnelle

Titre de la formation	<i>La communication interpersonnelle</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Québec
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier ses caractéristiques personnelles • Connaître les attitudes propices à l'écoute active et expérimenter les outils qui s'y rattachent • Préciser la frontière permettant de respecter son territoire • Développer une façon d'être et de faire favorisant la collaboration dans les relations <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition des attitudes propices à l'écoute active (empathie, respect, authenticité, immédiateté) • Expérimentation des outils pour les mettre en pratique • Sensibilisation à la notion de frontière • Étapes d'une communication saine et satisfaisante • Examen de cas concrets présentant des difficultés
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole de Québec ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 50 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Communication dans l'équipe de travail</i>
Organisme qui offre la formation	CFC management et ressources humaines
Région où la formation est offerte	Montréal (06) et Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Dirigeantes et dirigeants, gestionnaires, conseillères et conseillers et personnel professionnel
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer des habiletés essentielles de communication afin de favoriser des échanges fructueux et un meilleur climat dans son équipe de travail <p>Objectifs particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser efficacement les trois principes fondamentaux de communication (les 3 « E ») • Accroître l'impact de ses <i>feedbacks</i> pour susciter l'amélioration • Apprendre à recevoir du <i>feedback</i> avec ouverture • Développer sa capacité à exprimer sa reconnaissance avec impact • Se familiariser avec les gestes clés permettant d'explorer les divergences de façon constructive
Type d'activité de formation	Exposés théoriques et exercices pratiques offerts dans les locaux prévus par CFC management et ressources humaines
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	1 125 dollars (avant taxes)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de CFC MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES [www.groupecfc.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La communication, un outil de la non-violence</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de formation sociale Marie-Gérin-Lajoie
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Intervenantes et intervenants, personnel spécialisé, bénévoles, élèves, parents, etc. des organismes communautaires et des écoles
Objets ou objectifs de la formation	Inspiré des différentes approches de communication, dont celle du psychologue américain Marshall Rosenberg, cet atelier vise à initier les participantes et les participants à des processus de communication qui intègrent les valeurs liées à la non-violence. Cet atelier favorise le développement d'habiletés de communication qui permettent de s'affirmer de façon sincère tout en s'ouvrant sur la réalité de l'autre.
	Objectif général :
	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des façons d'être et de faire qui favorisent des relations plus harmonieuses, par le biais de processus de communication qui intègrent des valeurs de la non-violence
	Objectifs particuliers :
	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux comprendre le processus de communication interpersonnelle et ses composantes • Identifier des conditions favorables à une communication de qualité et des obstacles pouvant conduire à des malentendus et à des conflits • Identifier des habiletés de communication qui permettent de s'affirmer de façon sincère tout en s'ouvrant à la réalité de l'autre • Initier les participantes et les participants à un processus qui intègre la valeur de la non-violence
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Une demi-journée ou une journée
Coût de la formation	Une demi-journée : 200 dollars pour les organismes communautaires et 400 dollars pour les écoles Une journée : 400 dollars pour les organismes communautaires et 800 dollars pour les écoles
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION SOCIALE MARIE-GÉRIN-LAJOIE [www.centremgl.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La communication en milieu de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître les attitudes et les comportements dans les relations interpersonnelles • Identifier les dynamiques qui influencent nos moyens de communication <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le processus de communication • Les outils de communication • Les facteurs favorisant ou défavorisant la qualité de la communication • Les modèles pour communiquer • Les enjeux de la communication • Les pièges à une communication efficace • Les attitudes • L'impact des mots, du non-verbal et des réactions
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Mieux communiquer dans une équipe de travail</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	La synergie d'une équipe se manifeste d'abord et avant tout dans la compétence communicationnelle de ses membres. La communication demeure le point central assurant la cohérence entre le dire et le faire dans une équipe de travail. Du soutien à la saine confrontation, nous explorerons quatre habiletés de base qui couvrent l'ensemble des interactions liées au travail en équipe : écouter, questionner, donner et recevoir du <i>feedback</i> positif, donner et recevoir du <i>feedback</i> critique.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	85 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La communication : tout un potentiel d'équipe !</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <p>Permettre aux personnes participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'augmenter leur niveau de communication • de favoriser une synergie d'interactions dans le respect des besoins de chacune et de chacun • de développer leurs compétences en communication • de devenir davantage proactifs dans leur travail, tout en développant un esprit de complémentarité face au travail de leurs collègues <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À la recherche des clés favorisant le travail d'équipe • Identification des 4 phases de développement d'une équipe • Les interactions favorisant le travail d'équipe • Exploration des divergences de façon constructive • Le <i>feedback</i> efficace au travail : le sandwich constructif • La communication verbale et non verbale • L'écoute active • Les différents styles de communication : avantages et désavantages • Donner et recevoir une critique : trucs du métier • Processus de résolution de problèmes • Mises en situation • Outils et stratégies
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	12 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Communiquer, comprendre et se faire mieux comprendre</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Dans la vie personnelle ou en société, les problèmes d'incompréhension et de ressentiment découlent souvent d'une mauvaise communication : on a l'impression, voire la conviction, de ne pas être compris. Cette formation fera découvrir des outils pour rendre la communication plus satisfaisante, devenir plus habile à comprendre les autres et se donner de meilleures chances de se faire comprendre.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>On s'entend et tout le monde est content</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Lorsque des personnes vivent ensemble, on peut s'attendre à ce que certaines difficultés surgissent. Les désaccords peuvent prendre une tournure bénéfique si ces situations permettent de partager des points de vue différents, d'intensifier les discussions et d'utiliser des moyens pour mieux s'entendre. Cette formation vous initiera à l'art de la négociation et vous permettra de développer des outils pour arriver à des ententes communes.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Comprendre nos forces et celles des autres I</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Dans nos interactions avec les autres, on observe vite des différences qui peuvent irriter, nous mettre en colère ou même nous blesser. Cette formation vise à identifier une série de comportements et d'attitudes, appelés filtres ou <i>métaprogrammes</i> , qui permettent de comprendre les différences et de les voir comme étant des forces. On étudiera dans cette formation quatre de ces huit filtres de perception.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Comprendre nos forces et celles des autres II</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Toujours dans le but de mieux fonctionner dans son milieu sur les plans personnel, familial et social, il est important de comprendre comment les différences dans les comportements et les attitudes, au lieu de ne créer que des différends et de la frustration, peuvent, au contraire, favoriser et enrichir le développement personnel et faire progresser une équipe. On étudiera dans cette formation les quatre autres <i>métaprogrammes</i> ou filtres de perception.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Les différences dans nos organismes : des rencontres enrichissantes</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03) (Charlesbourg, Lebourneuf, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Charles, Stoneham et Tewkesbury)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Nous avons l'occasion de côtoyer des personnes jugées différentes dans la vie quotidienne, mais aussi dans nos organisations. Ces différences, tant physiques que sociales et culturelles, sont multiples et on leur attribue des significations variées selon les contextes. Malheureusement, ces personnes, dont les parcours et les expériences sont pourtant diversifiés, sont souvent perçues de façon très réductrice. Cette formation vise à susciter une réflexion sur les préjugés que nous entretenons, souvent à notre insu, face à des manières d'être et de faire qui nous paraissent différentes. Après un tour de table informel, nous présenterons des expériences vécues et des situations qui pourront servir de point de départ à des discussions entre les participantes et les participants.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	10 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 25 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'AIDE ET D'ACTION BÉNÉVOLE DE CHARLESBOURG [caabcharlesbourg.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Composer avec différents types de personnalité au travail</i>
Organisme qui offre la formation	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires des organismes de l'industrie du disque et autres
Objets ou objectifs de la formation	<p>Il n'est pas rare qu'un gestionnaire ait à diriger du personnel aux personnalités fort différentes. Cela représente parfois tout un défi d'adaptation dans l'encadrement et dans la mobilisation du personnel pour obtenir un rendement optimal en fonction des objectifs fixés. Cette session propose donc des moyens concrets pour adapter ses comportements aux différentes personnalités, et ce, afin d'améliorer le climat de travail et d'optimiser le rendement de chacune et de chacun. Le but de cette formation est d'accroître le rendement du personnel en tenant compte de leur profil.</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le modèle de rendement individuel • Les individus et les types de personnalité : aimable, expressif, dominant et analytique • Les tâches en fonction du type de personnalité • Les sources de motivation en fonction du type de personnalité • Les communications en fonction du type de personnalité • Les comportements favorables lors de situations difficiles en fonction du type de personnalité • Composer avec les caractéristiques de notre personnalité
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux de l'ADISQ
Durée de la formation	7 heures
Coût de la formation	75 dollars (avant taxes) pour les membres de l'ADISQ et 200 dollars (avant taxes) pour les non-membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)

Source : Site Internet de l'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE L'INDUSTRIE DU DISQUE, DU SPECTACLE ET DE LA VIDÉO [www.adisq.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>La négociation efficace</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Que ce soit dans la vie personnelle ou dans le milieu professionnel, la négociation est partie prenante de nos vies. La façon dont on la mène détermine donc pour beaucoup le style de nos relations. Cette formation va permettre aux participantes et aux participants de comprendre les principes, les forces en cause, les attitudes et les stratégies pour vivre une véritable négociation et réaliser ses objectifs et ceux de l'autre partie dans une relation « gagnant-gagnant ».
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1) Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Le processus de négociation</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de formation populaire
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>La négociation est au centre de la vie des organisations. Quel que soit l'enjeu, vous serez appelés à négocier. Qu'il s'agisse du nombre de personnes représentant votre organisation dans une instance locale ou du choix de l'objet de l'évaluation avec votre bailleur de fonds, la négociation jouera un rôle déterminant. Dans le cadre de cet atelier de deux jours, les participantes et les participants s'entraîneront à la négociation à l'aide d'exercices pratiques et de mises en situation.</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce qu'est la négociation • Les différentes étapes • S'exprimer verbalement dans le cadre de l'exercice d'un mandat défini en collégialité • Élaborer des solutions originales et pratiques en surmontant les tensions propres au climat de négociation • Rédiger, au cours des séances de négociation, des notes qui en traduisent adéquatement l'évolution et qui sont faciles à interpréter et à consulter • Recourir à des tactiques de négociation permettant de conclure une entente avantageuse
Type d'activité de formation	Atelier
Durée de la formation	14 heures
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p> <p>Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)</p>

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION POPULAIRE [www.lecfp.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.12 L'élaboration de documents liés à la gestion

Titre de la formation	Rédiger de façon stratégique
Organisme qui offre la formation	CFC management et ressources humaines
Région où la formation est offerte	Montréal (06) et Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Dirigeantes et dirigeants, gestionnaires, conseillères et conseillers et personnel professionnel
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer sa capacité à rédiger des documents professionnels structurés, d'impact et répondant aux attentes et préoccupations des acteurs organisationnels concernés <p>Objectifs particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une maîtrise des éléments clés de la rédaction stratégique, soit la pertinence, l'efficacité et l'impact • Clarifier le mandat de rédaction d'un écrit professionnel et établir le plan détaillé • Atteindre une plus grande efficacité dans la production des écrits : synthèse, concision, choix d'argumentation, outils de rédaction • Écrire stratégiquement pour s'assurer de l'adéquation des documents aux attentes des décideurs
Type d'activité de formation	Exposés théoriques, exercices pratiques et discussions offerts dans les locaux prévus par CFC management et ressources humaines
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	1 125 dollars (avant taxes)
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet de CFC MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES [www.groupecfc.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Structure juridique et règlements généraux
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	<p>Cette session vise à vous permettre de mieux saisir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'importance des lettres patentes et des règlements généraux • les avantages et les obligations de l'incorporation • les procédures d'incorporation • les organismes de bienfaisance • les rapports requis • la fiscalité • le rôle et la rédaction des règlements généraux
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Règlements généraux : reflet de votre fonctionnement
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <p>Permettre aux personnes participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de comprendre les différentes composantes des règlements généraux d'une corporation à but non lucratif et les dispositions réglementaires • de se doter de balises pour la conception et la rédaction de règlements généraux clairs et précis <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La raison d'être des règlements généraux • Les règlements généraux selon la partie III de la Loi des compagnies et du Code civil • Ses composantes (objets, membres, assemblées, conseil d'administration, etc.) • Travaux pratiques sur des règlements généraux
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.13 La promotion, le marketing social et les réseaux sociaux

Titre de la formation	<i>La promotion – Pour se faire connaître</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une image de marque • Établir le message à diffuser • Augmenter la crédibilité et la notoriété de l'organisme <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portrait des moyens de promotion disponibles • Rétrospective du matériel promotionnel existant des organismes participants et bilan d'efficacité • Développement d'une image forte et représentative
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	45 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 55 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Vu, connu, reconnu</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Votre organisme existe depuis déjà quelques années. Vous vous posez des questions sur son impact dans le milieu et, surtout, sur comment vous pouvez accroître sa visibilité et sa crédibilité auprès de la population, des bailleurs de fonds et des bénéficiaires. Le marketing social peut vous aider à améliorer vos activités, votre image et à élargir votre réseau.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>La conception d'outils promotionnels efficaces</i>
Organisme qui offre la formation	Arrimage – Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
Région où la formation est offerte	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes culturels
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation vise à doter les participantes et les participants des compétences nécessaires pour concevoir des outils promotionnels efficaces. Elle abordera les différentes composantes qui permettent de promouvoir son organisation et de bien connaître les différents outils promotionnels. Elle sera également l'occasion d'acquérir des notions théoriques et pratiques entourant des textes et un graphisme promotionnels efficaces. À la fin de cette activité de formation, la participante ou le participant pourra :
	<ul style="list-style-type: none"> • reconnaître la spécificité de son institution dans un but marketing • connaître les caractéristiques propres à chacun des outils promotionnels disponibles afin d'être en mesure de choisir les outils répondant à ses besoins • rédiger un texte promotionnel efficace • reconnaître les caractéristiques visuelles d'une promotion efficace • comprendre le « Z » de lecture • créer des outils promotionnels innovateurs • superviser les processus de graphisme et d'impression pour des outils promotionnels efficaces • établir une stratégie promotionnelle gagnante • évaluer l'efficacité de ses outils promotionnels
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux d'Arrimage
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	50 dollars pour les membres d'Arrimage et 70 dollars pour les non-membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet d'ARRIMAGE – CORPORATION CULTURELLE DES ÎLES-DE-LA-MADELEINE, mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Marketing social</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Comment faut-il s'y prendre pour réussir à vendre une cause qui nous tient à cœur ? « Cause sociale » et « considérations mercantiles » peuvent-elles faire bon ménage ? Apprenez à utiliser les techniques de marketing pour susciter la discussion, promouvoir la diffusion de l'information et l'adoption de valeurs et de comportements. Découvrez les rouages du marketing social et les ingrédients de base qui vous aideront à gagner la confiance de nouvelles adhérentes et de nouveaux adhérents et à faire avancer la cause que vous défendez.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	85 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le marketing social : outil efficace d'action</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Votre organisation est aux prises avec une situation financière critique ? Votre vie d'association est à la dérive ? Le niveau des adhésions est faible ? Vos services suscitent moins d'intérêt ? Votre organisme n'a jamais été moins visible et il n'a jamais été plus difficile d'attirer des bénévoles et des travailleuses et travailleurs ? Vous vous demandez comment renverser la situation ? Si vous êtes responsable des communications ou des activités de votre organisation, le marketing social peut vous aider à trouver une solution.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Marketing social 101</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <p>Permettre aux participantes et aux participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'identifier les forces et les possibilités des outils et des moyens de communication • de s'initier à la planification d'une campagne de marketing social en choisissant la stratégie de communication la plus efficace en fonction du message à livrer et du public ciblé <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Votre image, celle de votre organisation • Bilan de santé de vos communications • Les préalables pour augmenter la visibilité • Le marketing social et les réseaux sociaux • Les 6 étapes essentielles d'une campagne réussie • L'axe de communication : votre signature
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le marketing pour les organismes à but non lucratif</i>
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	Apprenez à connaître votre organisation et votre clientèle, à comprendre votre concurrence et votre environnement, à positionner vos produits et vos services, à communiquer efficacement et à mettre en œuvre un plan d'action gagnant.
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Bien s'outiller pour communiquer</i>
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	Cette session vise à vous apprendre l'analyse de la situation et l'identification des bons moyens pour vous faire connaître. Familiarisez-vous avec les normes régissant : <ul style="list-style-type: none"> • les communiqués • la photo • l'affiche • le dépliant • le kiosque d'information • la conférence de presse • le site Web
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le plan de communication – Pour une promotion réfléchie et réalisable</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place les bases d'un plan de communication • Évaluer les résultats du plan de communication <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire le portrait des éléments de base du plan de communication (clientèles visées, objectifs, attentes, budget, etc.) • Établir les moyens et les outils à privilégier • Développer un plan de communication réaliste • Concevoir et utiliser une grille d'évaluation des résultats
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	45 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 55 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le plan de communication</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Comment mieux gérer, à la fois, vos activités de relations publiques, de promotion, de consultation et d'information ? Comment bien positionner votre organisation dans son environnement et rejoindre les publics internes et externes visés ? Le plan de communication répond à ces questions. À l'aide d'exercices pratiques, cet atelier fournit des balises qui vous permettront de poser un diagnostic sur votre organisation, de mieux planifier vos activités et de procéder aux évaluations qui s'imposent. Prière d'apporter votre plan d'action, votre plan de communication, si vous en avez, et des outils produits par votre organisme.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	168 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Un plan de communication à votre image</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif général :</p> <p>Permettre aux personnes participantes, à partir de leurs réalités et expériences, de saisir l'importance de se doter d'un plan de communication pour mieux gérer les activités de communication et l'image de l'organisation, en lien étroit avec le plan stratégique d'action ou le plan de travail de l'année</p> <p>Objectifs particuliers :</p> <p>Permettre aux personnes participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'apprendre à élaborer un plan de communication et à le mettre en application • d'inventorier les outils de communication dans le but de dégager les forces et les faiblesses de chacun • d'être en mesure de choisir l'outil de communication le plus efficace en fonction des objectifs et du public visés, du message à transmettre ainsi que des ressources financières et humaines disponibles • de se doter de critères de base (indicateurs de résultat) pour permettre la réalisation de bilans des activités de communication <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les préalables à la communication • Le diagnostic : l'image de votre organisation, les publics à rejoindre, les outils pour les rejoindre • Le bilan de santé de vos communications • La volonté politique et organisationnelle : vers une politique de communication • Le plan de communication : sa mise en œuvre (opérationnalisation) • Priorités d'action, objectifs de communication, ressources, outils, publics cibles, budget, échéancier, évaluation des actions, problèmes prévisibles et ajustements • L'axe de communication : une valeur ajoutée • Outils et stratégies
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	12 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Réseaux sociaux – Volet stratégique
Organisme qui offre la formation	Sport et Loisir de l'île de Montréal (SLIM)
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des milieux associatif, municipal et scolaire
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation vise à permettre aux personnes de réfléchir sur la génération du Web 2.0 et sur les implications de celle-ci : <ul style="list-style-type: none"> • définir le capital conversationnel en fonction du Web 2.0 • apprendre à distinguer les différents types de réseaux sociaux • définir les besoins pour votre organisation et faire les meilleurs choix • comprendre les étapes de création d'une communauté en ligne • conseils d'utilisation des réseaux sociaux
Type d'activité de formation	— ^a
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	90 dollars pour les personnes issues des organismes membres de SLIM et 120 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet de SPORT ET LOISIR DE L'ÎLE DE MONTRÉAL [www.urls-montreal.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Réseaux sociaux – Volet pratique
Organisme qui offre la formation	Sport et Loisir de l'île de Montréal (SLIM)
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des milieux associatif, municipal et scolaire
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation permet de mettre en œuvre les différentes applications connues dans l'ensemble de sa stratégie de communication, tout en poursuivant, dans la pratique, les objectifs définis dans le volet stratégique.
Type d'activité de formation	— ^a
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	90 dollars pour les personnes issues des organismes membres de SLIM et 120 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet de SPORT ET LOISIR DE L'ÎLE DE MONTRÉAL [www.urls-montreal.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Mieux comprendre et utiliser les médias sociaux</i>
Organisme qui offre la formation	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ)
Région où la formation est offerte	Montréal (06)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes de l'industrie du disque et autres
Objets ou objectifs de la formation	Les médias sociaux ont transformé le Web et des centaines de millions de personnes les utilisent quotidiennement. Dans ces espaces, les internautes se sont emparés de la conversation et contribuent dorénavant à la création et à la diffusion du contenu. De leur côté, les entreprises et les organisations peuvent aussi profiter de l'effet viral des médias sociaux. Cette formation donnera les notions essentielles aux participantes et aux participants pour bien comprendre le phénomène des médias sociaux. Qu'est-ce que les médias sociaux ? Quelle est leur utilité ? Quelle stratégie les entreprises et les organisations doivent-elles adopter pour être efficaces dans les réseaux sociaux ?
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux de l'ADISQ
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	75 dollars (avant taxes) pour les membres de l'ADISQ et 200 dollars (avant taxes) pour les non-membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet de l'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE L'INDUSTRIE DU DISQUE, DU SPECTACLE ET DE LA VIDÉO [www.adisq.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Comment gérer vos réseaux sociaux
Organisme qui offre la formation	Académie compu-finder
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Cadres, directrices et directeurs des ressources humaines, gestionnaires, responsables de la communication Internet, etc.
Objets ou objectifs de la formation	<p>Réseaux sociaux, Web 2.0, blogue... Voilà des termes que l'on entend tous les jours, mais dont on ne connaît pas nécessairement l'utilité sur le plan professionnel.</p> <p>Les réseaux sociaux peuvent être très bénéfiques pour le développement et l'image d'une entreprise, comme ils le sont pour les individus. Plus les contacts sont nombreux et diversifiés, plus l'image sur la toile est riche et complexe. Cela entraîne l'obligation d'entretenir une saine réputation et d'en garder le contrôle. Par ailleurs, les réseaux sociaux offrent des opportunités intéressantes pour favoriser la communication interne et l'échange d'information entre collègues et partenaires d'une entreprise.</p> <p>Voici une formation qui vous permettra d'enrichir votre connaissance des différents réseaux sociaux existants et qui vous guidera dans le développement d'un réseau social productif pour votre entreprise.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démystifier l'évolution du Web et l'impact sur les entreprises • Se familiariser avec les avantages et les pièges des réseaux sociaux • Naviguer à travers les réseaux sociaux en fonction de ses objectifs d'affaires ou personnels • Contrôler l'évolution de son image et celle de son entreprise sur le Web
Type d'activité de formation	Exposés théoriques, vidéos, exemples concrets, discussions de groupe et études de cas
Durée de la formation	Trois journées
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet de l'ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Les médias sociaux dans nos organisations</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	<p>Le Web 2.0 permet aux internautes d'interagir entre eux. De nouveaux médias (appelés médias sociaux) deviennent des outils de participation et de mobilisation. Votre association ne devrait-elle pas créer un blogue, animer une page Facebook, nourrir un compte Twitter ? L'atelier examine la pertinence des médias sociaux dans le quotidien des organisations et des groupes communautaires. Les participantes et les participants s'exerceront aussi à l'écriture de billets pour un blogue et à la rédaction de nouvelles sur Facebook et Twitter.</p> <p>Celles et ceux et qui disposent d'un ordinateur portable pourront se brancher gratuitement au réseau Île sans fil.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	85 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Formation Web 2.0 : Twitter, Facebook, Blogger, Netvibes, Wikipédia, etc. : des outils incontournables !</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes d'alphabétisation, des organismes, des commissions scolaires, des ministères et des entreprises
Objets ou objectifs de la formation	<p>La formation explique les différences entre le Web 1.0 et le Web 2.0 : interactivité, démocratisation, utilisateur/producteur, intégration, etc. Elle aborde le côté incontournable du Web 2.0 comme outil de diffusion, d'interactions et de mobilisation. Plusieurs outils du Web 2.0 sont expliqués en détails durant cette formation : Twitter, Facebook, Blogger, Netvibes, Wikipédia, etc.</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter les principes de base du Web 2.0 • Découvrir les applications concrètes du Web 2.0 • Expérimenter l'utilisation et le fonctionnement de quelques outils du Web 2.0
Type d'activité de formation	Formation en salle ou à distance
Durée de la formation	Durée variable selon les besoins de la clientèle
Coût de la formation	Gratuite pour les formatrices et les formateurs des groupes d'alphabétisation
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de promouvoir l'action bénévole (compétence 3.2)

Source : Site Internet du CENTRE DE DOCUMENTATION SUR L'ÉDUCATION DES ADULTES ET LA CONDITION FÉMININE [www.cdeacf.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.3.14 Les états financiers, la gestion d'un budget et la reddition de comptes

Titre de la formation	<i>La gestion budgétaire</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Gérer différents projets influence la gestion financière d'une organisation. Comment s'assurer que les projets font leurs frais et qu'ils supportent l'organisation plutôt que de la fragiliser ? Quels sont les outils à développer pour s'assurer que l'on garde le cap sur nos objectifs ? Comment développer ses prévisions financières et la gestion comptable en conséquence ? Qu'en est-il de la reddition de comptes ? Cet atelier en deux temps offrira une compréhension de la gestion par projet, des outils pratiques pour s'y retrouver et un retour sur l'application d'outils créés pour votre réalité.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Deux journées
Coût de la formation	188 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le cycle de gestion annuel</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <p>Permettre aux personnes participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de faire la distinction entre une planification stratégique et une planification annuelle • de connaître le cycle de gestion annuel d'un organisme • de connaître le processus de planification de l'action <p>Des outils de gestion et de planification seront remis aux personnes participantes lors de cette formation. Ces outils pourront être utilisés pour la rédaction de leur prochain plan d'action.</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le cycle de gestion annuel, un processus dynamique • L'élaboration du plan d'action annuel • La réalisation du plan d'action • Le bilan annuel • Le rapport annuel d'activités • Le rôle de l'assemblée générale annuelle
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Comment lire les états financiers d'un organisme</i>
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	<p>Cette session vise à vous apprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'interprétation d'un rapport financier • les postes qui composent les états financiers • les liens entre les états financiers • les indicateurs (ratios) financiers clés • les notions de base de la comptabilité générale
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Comprendre les états financiers, c'est pas sorcier !</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et membres du conseil d'administration des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Outiliser les membres du conseil d'administration et de la direction de l'organisme pour maximiser l'usage des états financiers et leur compréhension • Initier les participantes et les participants aux concepts fondamentaux des états financiers pour la préparation de leurs états financiers • Aborder les concepts de base pour la présentation des états financiers • Amener les participantes et les participants à développer un esprit critique face à l'analyse des états financiers <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rôle et responsabilités des membres du conseil d'administration et de la direction par rapport aux états financiers • Présentation des états financiers et de leurs rôles respectifs • Révision du plan comptable • Budget • Présentation des états financiers par rapport aux exigences des bailleurs de fonds • Obligations fiscales • Outils de contrôle • Vérification
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	90 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 100 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Démystifier les états financiers</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Vous rêvez de déchiffrer les états financiers de votre organisme sans vous casser la tête ? Explorez les notions comptables de base qui vous permettront de lire et de comprendre les états financiers. Comme membre d'un conseil d'administration, vous serez plus en mesure d'intervenir sur le dossier du financement.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	95 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Les bases de la comptabilité</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03) (Charlesbourg, Lebourneuf, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Charles, Stoneham et Tewkesbury)
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la région desservie par le Centre
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation porte sur les bases de la comptabilité au quotidien, puisqu'une saine gestion de la comptabilité est un incontournable pour la longévité d'un organisme. Pourquoi utiliser cette colonne plutôt que l'autre ? Comment faire la lecture d'un bilan ? Quelles sont les priorités au quotidien ? Ce ne sont que quelques questions auxquelles cette formation vous aidera à répondre. Cette formation touche toutes les personnes qui doivent tenir à jour des livres de comptabilité ou qui doivent présenter les livres de comptabilité au conseil d'administration ou pour des demandes de subventions. Les thèmes et la compréhension de la comptabilité sont essentiels dans une bonne présentation.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	10 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 15 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'AIDE ET D'ACTION BÉNÉVOLE DE CHARLESBOURG [caabcharlesbourg.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Bilan et rapport annuel d'activités : deux étapes importantes de la reddition de comptes</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	La reddition de comptes est un exercice incontournable pour toute organisation, grande ou petite. Le bilan de fin d'année et le rapport annuel d'activités sont deux étapes importantes qui aident à sa réalisation. Le premier permet de prendre du recul, de se questionner et de faire le point sur l'année qui vient de s'écouler. Vitrine des activités réalisées au cours de l'année, le rapport annuel d'activités, quant à lui, doit traduire le dynamisme de votre vie associative et de votre engagement envers la communauté. Cet atelier fournit des outils nécessaires à la préparation de ces deux étapes ainsi que des trucs et astuces utiles pour leur réalisation. Apportez votre dernier rapport annuel.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	95 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>L'ABC de la reddition de comptes</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux bénévoles et aux responsables de mieux saisir les fondements de la reddition de comptes • Outiliser concrètement les bénévoles et les responsables pour renforcer leurs habiletés à mettre en application les principes de la reddition de comptes • Permettre aux bénévoles et aux responsables d'échanger sur leur réalité et de valoriser leurs bons coups et leurs acquis • Sensibiliser les bénévoles et les responsables sur les enjeux politiques actuels <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce qu'est la reddition de comptes • Les étapes vers la reddition de comptes : un travail continu à l'année • La conception d'un plan d'action • Les grandes lignes d'un rapport financier • Les bases de l'évaluation • La conception d'un rapport d'activités • Un mot sur les statistiques
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	45 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 55 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Évaluation et reddition de comptes
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>La politique gouvernementale <i>L'action communautaire : une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec</i> introduit une nouvelle réalité : la reddition de comptes. La reddition de comptes doit permettre aux organismes de rendre compte de l'utilisation des fonds reçus et du degré d'atteinte des objectifs poursuivis que sont la rigueur, la souplesse et la transparence dans la gestion.</p> <p>Comment atteindre ces objectifs à l'aide de la reddition de comptes et de l'évaluation des résultats ? C'est ce que nous vous proposons d'explorer dans cette formation.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>La mesure d'impact social : un outil efficace de reconnaissance et de reddition de comptes</i>
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP), en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>De plus en plus, la nécessité de rendre compte de l'apport social des organismes communautaires s'impose : il en va de leur reconnaissance. La reddition de comptes devient alors un des lieux privilégiés pour faire valoir cet apport et l'utilisation des outils de mesure d'impact social, un procédé incontournable pour le faire.</p> <p>Cet atelier vous propose de déterminer les indicateurs sociaux spécifiques à votre organisme, de construire et de gérer les outils nécessaires et de développer une lecture des consignes de reddition de comptes pour y inclure toutes les données pertinentes.</p>
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

3.3.15 Le fonctionnement d'un conseil d'administration

Titre de la formation	Rôle des administrateurs, des officiers, des bénévoles et du personnel salarié
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole de Québec
Région où la formation est offerte	Capitale-Nationale (03)
Clientèle visée par la formation	Gestionnaires de bénévoles des organismes communautaires des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir et comprendre le rôle et les fonctions spécifiques des administrateurs, des officiers, des bénévoles et du personnel salarié, à partir de leurs caractéristiques propres et de leurs différences <p>Objets :</p> <p>S'inspirant du modèle de fonctionnement de la gouvernance stratégique de Roméo Malenfant, la formation porte sur ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définition des rôles et des fonctions des administrateurs, des officiers, des bénévoles et du personnel salarié et précisions quant au rapport d'interaction entre ceux-ci • distinctions entre l'organisme en tant que personne morale et les personnes qui travaillent pour et dans la corporation • conseil d'administration de l'organisme : organe politique et décisionnel • permanence de l'organisme : organe opérationnel
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux du Centre d'action bénévole de Québec ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 50 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le rôle et les responsabilités du conseil d'administration</i>
Organisme qui offre la formation	Centre de formation populaire
Région où la formation est offerte	— ^a
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Les liens entre le conseil d'administration (CA) et l'équipe de travail sur le terrain sont complexes et délicats. Il y a la supervision, l'évaluation, la coopération et le partage d'information. Il arrive que certains chevauchements se produisent. Quand les acteurs d'une organisation ont des attentes différentes, alors des incompréhensions, voire des tensions, peuvent surgir. Tout en les départageant, cet atelier identifie les zones de pouvoir du CA et de l'équipe de travail. Il donne aussi des moyens pour atténuer les tensions. Pour mieux comprendre les défis que pose le fonctionnement démocratique des organisations, les participantes et les participants, à partir de cas pratiques, mettront à l'épreuve leurs connaissances des rôles et des responsabilités des deux instances en présence, et ce, en rapport direct et étroit avec la réalité terrain.</p> <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La démocratie dans les organismes communautaires : avantages et contraintes • La place des membres • Le partage du pouvoir • Les instances et les niveaux de décision au sein de l'organisation : assemblée générale, CA, coordination, équipe de travail, bénévoles • Les rôles, les responsabilités et le fonctionnement d'un CA
Type d'activité de formation	Atelier
Durée de la formation	7 heures
Coût de la formation	—
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE DE FORMATION POPULAIRE [www.lecfp.qc.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Pouvoirs, rôles et responsabilités des administrateurs
Organisme qui offre la formation	Organismes porteurs de la formation qui a été élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation (sous la responsabilité du Conseil québécois du loisir)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des organismes à but non lucratif
Objets ou objectifs de la formation	En rapport avec les dispositions du Code civil du Québec et de la Loi sur les compagnies, cette session vise à vous permettre de mieux comprendre : <ul style="list-style-type: none"> • le statut juridique de la corporation à but non lucratif • les pouvoirs du conseil d'administration, des dirigeants et des membres • les rôles et les fonctions impartis à chacune de ces instances • la responsabilité pénale et civile ainsi que la prévention et les assurances
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	3 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Le conseil d'administration dans son rôle d'employeur</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectif :</p> <p>La formation vise à permettre aux administratrices et aux administrateurs d'organismes bénévoles, communautaires et à but non lucratif de s'approprier les outils de base en gestion des ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la relève dans les organismes est un défi quotidien et il importe de bien connaître ses responsabilités d'employeur pour traiter ses ressources humaines de façon adéquate et se conformer aux lois et règlements • les personnes salariées sont en relation avec des ressources bénévoles, quoique les responsabilités des unes et des autres ne sont pas toujours claires (imputabilité, continuité, responsabilité de la tâche, etc.) <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les bases d'une bonne gestion du personnel • L'élaboration d'un manuel du personnel et des politiques de l'organisme • La politique salariale • Le recrutement et la sélection du personnel • L'appréciation du personnel
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	90 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 100 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	<p>Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation (compétence 1.1)</p> <p>Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2)</p> <p>Être capable de contribuer au maintien de la pertinence de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)</p>

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Rôle et responsabilités des conseils d'administration engagés et éclairés
Organisme qui offre la formation	Carrefour de développement social par l'éducation populaire (CDSEP)
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	Les membres des conseils d'administration, souvent pleins d'enthousiasme et de bonne volonté, sont fréquemment mal outillés devant l'engagement qu'ils ont pris à l'égard de leur organisation et de sa cause. Entre les lois qui régissent les organismes à but non lucratif (OBNL), les pratiques de saine gestion et les valeurs de nos organisations, l'administrateur a souvent du mal à s'y retrouver. Cette formation vise à informer les administrateurs des pratiques, des lois et des règlements favorisant le bon fonctionnement et la gestion saine d'un OBNL. On y touche les différentes composantes de l'OBNL, le rôle des administrateurs et des officiers, les réunions du conseil, les assemblées des membres, les fonctions des comités et la relation du conseil d'administration avec le personnel.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	40 dollars pour les personnes issues des organismes membres du CDSEP et 40 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres, qui doivent aussi défrayer le coût des frais de séjour et de déplacement de la formatrice ou du formateur et le coût du matériel didactique
Mode de reconnaissance de la formation acquise	Attestation de formation délivrée par le CDSEP
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org], avril 2012.

Titre de la formation	<i>Le rôle du CA dans la gestion de l'organisation</i>
Organisme qui offre la formation	Centre St-Pierre
Région où la formation est offerte	Montréal (06), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel et bénévoles des groupes communautaires et des entreprises collectives de même que toute personne intéressée par la formation
Objets ou objectifs de la formation	Dans une perspective de gouvernance démocratique, comment répartir les rôles et les tâches, quand il s'agit, pour le conseil d'administration (CA) d'un organisme communautaire, d'assumer la responsabilité de la gestion que lui confère la loi ? Pour les membres d'un CA, jusqu'où s'impliquer dans l'élaboration des politiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines ? Comment répartir les responsabilités entre le CA et la coordination dans l'évaluation du personnel ? Comment le CA peut-il manifester concrètement son rôle de planificateur sans entrer dans la micro-gestion ? Comment déterminer un modèle de gestion qui corresponde à la mission, aux valeurs, à la dimension et à l'historique de l'organisme ? Cette formation vous propose d'explorer quelques pistes, en réponse à ces questions.
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre St-Pierre ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	Une journée
Coût de la formation	85 dollars, plus les frais d'inscription de 20 dollars
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétences liées à l'exercice de la profession visées par la formation	Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles (compétence 1.2) Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Pour un fonctionnement d'un conseil d'administration efficace</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Région où la formation est offerte	Chaudière-Appalaches (12), principalement, et partout au Québec, à la demande des organismes
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires de la région de la Chaudière-Appalaches ou de toute autre région du Québec
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mieux comprendre les rôles, les obligations et les fonctions d'un conseil d'administration • Mieux comprendre le rôle et les responsabilités des administrateurs • Sensibiliser les participantes et les participants aux attitudes aidantes au bon fonctionnement d'un conseil d'administration • Réfléchir sur ses motivations à faire partie d'un conseil d'administration • Reconnaître des situations problématiques et réfléchir à des solutions <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'organisme à but non lucratif (OBNL) : portrait au Québec • Les lois régissant les OBNL • Le fonctionnement d'un OBNL • Les principales obligations légales • Les aspects éthiques d'un conseil d'administration • Les fonctions d'un conseil d'administration • L'organigramme • Les rôles des officiers • Un mot sur le comité exécutif • Les trois niveaux de fonctionnement • Comment nuire à une organisation ? • La communication entre les membres d'un conseil d'administration
Type d'activité de formation	Atelier dispensé dans les locaux du Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière ou dans ceux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	90 dollars pour les personnes issues des organismes membres du Centre et 100 dollars pour les personnes issues d'organismes non membres
Mode de reconnaissance de la formation acquise	— ^a
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com], avril 2012.
 a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	<i>Un CA averti en vaut deux !</i>
Organisme qui offre la formation	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Région où la formation est offerte	Abitibi-Témiscamingue (08)
Clientèle visée par la formation	Personnel des organismes communautaires
Objets ou objectifs de la formation	<p>Objectifs :</p> <p>Permettre aux personnes participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de connaître les fondements d'un organisme à but non lucratif (mission, vision, valeurs) • de comprendre le fonctionnement de la gestion démocratique dans un organisme communautaire • de clarifier les rôles, les pouvoirs et les responsabilités des différentes instances décisionnelles d'un organisme communautaire • de comprendre globalement les responsabilités légales des administrateurs • de situer sa participation dans l'organisme <p>Objets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quatre dimensions d'une organisation • Valeurs et fonctionnement d'une gestion démocratique • Vie et structures démocratiques d'un organisme communautaire • Instances décisionnelles : rôles, pouvoirs, devoirs, responsabilités • Notions de base en droit associatif; réforme, aspects légaux • Une personne administratrice avertie en vaut deux
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	6 heures
Coût de la formation	— ^a
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet du CENTRE D'ANIMATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca], mai 2012.

a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

Titre de la formation	Rencontre des conseils d'administration
Organisme qui offre la formation	Institut national de formation et de recherche-action (sous la responsabilité de la Fédération québécoise des centres communautaires de loisir [FQCCL])
Région où la formation est offerte	Toutes les régions du Québec
Clientèle visée par la formation	Personnel des centres communautaires de loisir et d'autres organismes
Objets ou objectifs de la formation	Cette formation permettra aux participantes et aux participants de se familiariser avec les différents mandats du conseil d'administration : <ul style="list-style-type: none"> • gardien de la mission et des valeurs de l'organisme • élaboration des orientations de l'organisme • intégration des nouveaux membres au sein du conseil d'administration • soutien à la direction générale
Type d'activité de formation	Formation dispensée dans les locaux prévus par l'organisme qui fait la demande de formation
Durée de la formation	— ^a
Coût de la formation	65 dollars pour les personnes issues des organismes membres de la FQCCL, 100 dollars pour les personnes issues d'autres organismes et 125 dollars pour les personnes issues d'organismes publics
Mode de reconnaissance de la formation acquise	—
Compétence liée à l'exercice de la profession visée par la formation	Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles (compétence 2.1)

Source : Site Internet de l'INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION [www.infraformation.org], mai 2012.
a. Le tiret signifie que la donnée n'est pas disponible.

3.4 Les écarts observés entre l'offre de formation disponible et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles

La présente section fait état des écarts observés entre l'offre de formation disponible et les exigences de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles. Autrement dit, elle vise à mettre en lumière dans quelle mesure les compétences inhérentes à l'exercice de la profession, telles qu'elles sont décrites dans le Référentiel d'activité professionnelle⁵, sont touchées par les activités de formation répertoriées.

Les 160 activités de formation qui composent le répertoire visent cinq des sept compétences liées à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles qui, rappelons-le, sont regroupées selon trois domaines de compétences, dont le premier se rapporte aux compétences qui constituent le cœur de l'exercice de la profession. Ces trois domaines de compétences renvoient respectivement à : 1) *L'organisation et la coordination de l'offre des services bénévoles et l'accompagnement des ressources bénévoles dans leurs activités*; 2) *La gestion d'éléments-clé entourant l'offre des services bénévoles*; 3) *L'actualisation de ses compétences et la promotion de l'action bénévole*.

En effet, la compétence 1.1 *Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation*, la compétence 1.2 *Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles*, la compétence 1.3 *Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de*

5. RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, 42 p.

l'organisation touché par les services bénévoles, la compétence 2.1 *Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles* et la compétence 3.2 *Être capable de promouvoir l'action bénévole* sont touchées par les activités de formation répertoriées. En revanche, la compétence 2.2 *Être capable d'assurer le suivi des données relatives à l'offre des services bénévoles* — rappelons que l'équipe de recherche a exclu du répertoire toutes les activités de formation qui visent l'utilisation de l'ordinateur et de différents logiciels, dont les logiciels de gestion de bases de données — et la compétence 3.1 *Être capable de mettre à jour ses compétences* ne le sont pas.

Par ailleurs, les compétences qui sont touchées par les activités de formation répertoriées ne le sont pas de la même façon — certaines l'étant plus que d'autres — ni dans la même proportion selon la catégorie à laquelle ces dernières appartiennent, c'est-à-dire selon que les activités sont destinées aux gestionnaires de bénévoles ou qu'elles sont utiles à la gestion de bénévoles. Ainsi, les 41 activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles visent exclusivement les compétences associées au cœur de l'exercice de la profession, soit les compétences du 1^{er} domaine, en plus de la première compétence du 2^e domaine. Quant aux 119 activités de formation utiles à la gestion de bénévoles, elles visent aussi les compétences du 1^{er} domaine de même que les compétences du 2^e domaine et celles du 3^e domaine.

Plus précisément, la situation par rapport aux compétences touchées par les activités de formation qui composent le répertoire peut être exposée de la manière suivante.

- La compétence 1.1 *Être capable de pourvoir les postes bénévoles dans l'organisation* est visée plus souvent par les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles que par celles qui sont utiles à la gestion de bénévoles. De fait, près des deux tiers des activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles touchent cette compétence, alors que le nombre d'activités utiles à la gestion de bénévoles qui la touchent est beaucoup moins important. Parmi les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles qui visent la compétence en cause, deux tiers la touchent directement et un tiers la touchent à l'intérieur d'une formation plus large sur la gestion des bénévoles, prise dans son ensemble. Cependant, l'action 1.1.2 *Mener le processus de recrutement des ressources bénévoles* est visée par la grande majorité des activités de formation répertoriées.
- La compétence 1.2 *Être capable d'encadrer, d'animer et de mobiliser les ressources bénévoles* est celle qui est le plus fréquemment visée par les deux catégories d'activités de formation : près des trois quarts des activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles et près des deux tiers de celles qui sont utiles à la gestion de bénévoles la touchent. À cet égard, notons que près de la moitié des activités de formation utiles à la gestion de bénévoles renvoient à l'utilisation d'outils ou à la mise en œuvre de procédures pour encadrer, animer ou mobiliser des bénévoles. Pour l'essentiel, ces activités portent sur la relation d'aide, la communication interpersonnelle et l'animation. En outre, l'action 1.2.1 *Voir à la satisfaction et à l'efficacité des ressources bénévoles* est touchée par la quasi-totalité des activités de formation répertoriées.
- La compétence 1.3 *Être capable de mettre en œuvre la formation des ressources bénévoles et du personnel de l'organisation touché par les services bénévoles* est la compétence du 1^{er} domaine qui est le moins souvent visée par les activités de formation répertoriées. En effet, moins d'un quart des activités destinées aux gestionnaires de bénévoles et moins de un pour cent des activités utiles à la gestion de bénévoles s'y rapportent.
- La compétence 2.1 *Être capable de contribuer au maintien de la pertinence et de l'efficacité des services bénévoles* est visée par un tiers des activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles et par une proportion similaire de celles utiles à la gestion de bénévoles. À ce propos, mentionnons qu'environ un tiers des activités de formation utiles à la gestion de bénévoles portent sur la gestion d'un budget, la reddition de comptes et les états financiers et qu'une proportion semblable renvoie à des éléments qui ont trait au conseil d'administration.

- La compétence 3.2 *Être capable de promouvoir l'action bénévole* est touchée essentiellement par les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles. À l'intérieur de cette compétence, seule l'action 3.2.1 *Faire connaître l'action bénévole de l'organisation* est visée par les activités de formation, lesquelles portent, notamment, sur la promotion, le marketing social et l'utilisation des réseaux sociaux.

4 Le projet de formation propre à soutenir les gestionnaires de bénévoles dans leur travail

Le présent chapitre traite d'un projet de formation propre à soutenir les gestionnaires de bénévoles dans leur travail¹. De fait, le projet de formation proposé fournit les renseignements utiles en prévision de la mise au point d'un éventuel programme de formation continue visant à permettre aux gestionnaires de bénévoles de se perfectionner en acquérant les savoirs essentiels au développement des compétences inhérentes à l'exercice de la profession, telles qu'elles sont décrites dans le Référentiel d'activité professionnelle². Ce chapitre comprend donc trois sections qui portent sur ce qui suit :

- les fondements du projet de formation proposé par l'équipe de recherche;
- le contenu des activités de formation à offrir;
- les modalités selon lesquelles les activités de formation pourraient être offertes.

4.1 Les fondements du projet de formation proposé par l'équipe de recherche

Le projet de formation proposé par l'équipe de recherche dans le contexte du présent mandat prend appui non seulement sur le résultat de l'étude et sur les compétences propres à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles, mais encore sur un ensemble de considérations. Parmi celles-ci, mentionnons les suivantes.

- L'équipe a acquis, au fil des années et à la faveur des mandats qui lui ont été confiés, des connaissances en ce qui a trait au processus d'élaboration et de révision des programmes d'études offerts en formation initiale ou en formation continue à l'enseignement collégial et à l'enseignement universitaire au Québec, ce qui inclut les conditions touchant la mise au point de nouveaux programmes ou l'introduction de nouveaux cours à l'intérieur de programmes existants — les études de pertinence ou autres à produire, le nombre minimal de personnes à former et le nombre minimal d'heures à consacrer à la formation, par exemple.
- L'équipe a développé une expertise particulière quant à la mise au point de référentiels de formation — c'est-à-dire de projets de formation — de même qu'en égard à l'élaboration de programmes de formation en formation initiale ou en formation continue dans le monde de l'éducation et de programmes d'apprentissage dans le monde du travail.
- L'équipe a mis à profit les données qu'elle a recueillies sur la profession de gestionnaire de bénévoles, à travers des travaux menés pour le compte du Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ) au cours de l'année 2010. Ces travaux, qui ont donné lieu à la production de deux rapports cités précédemment, font état de la réalité de l'exercice de la profession, laquelle se traduit, notamment, par le fait que les personnes qui exercent la profession sont habituellement titulaires d'un diplôme de premier cycle universitaire dans des domaines variés, qu'elles cumulent en général de nombreuses années d'expérience et que le poste qu'elles occupent vise d'autres fonctions que

-
1. Le présent projet de formation s'inspire, dans son mode de présentation et dans l'articulation de ses éléments, d'un projet de formation que l'équipe d'Éduconseil a conçu dans le contexte d'une étude sur le perfectionnement professionnel dans le domaine de la nutrition publique, laquelle a été menée pour le compte de l'Ordre professionnel des diététistes du Québec en 2010 et 2011. Il s'inspire également d'un modèle conceptuel visant l'énoncé et la gestion des compétences qu'elle a mis au point ces dernières années, lequel modèle a fait l'objet d'une publication officielle en février 2012 sous le titre *L'élaboration de référentiels propres à l'énoncé et à la gestion des compétences liées à l'exercice d'une profession au Québec – Un modèle conceptuel intégré*.
 2. RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, 42 p.

celles liées à la gestion des bénévoles. Cela indique, en quelque sorte, que la gestion de bénévoles ne constituerait pas une profession vers laquelle on se dirige au moment d'entrer dans le marché du travail, mais se présenterait plutôt comme une possibilité de travail à examiner en cours de carrière, en raison de la formation et de l'expérience acquises dans un milieu donné.

Le projet de formation à l'intention des gestionnaires de bénévoles proposé par l'équipe de recherche se rapporte donc à la mise au point d'un programme de formation continue. Aux yeux de l'équipe, un tel programme représente la voie à retenir pour satisfaire les besoins de perfectionnement des gestionnaires de bénévoles actuellement en fonction de même que ceux de la relève en gestion de bénévoles, entendu que, pour l'essentiel, les compétences recherchées chez les personnes visées devraient être les mêmes que celles établies en 2010, lesquelles ont servi de référence dans la conception du projet de formation proposé.

4.2 Le contenu des activités de formation à offrir

Avant de décrire en quoi pourrait constituer le contenu des activités de formation à offrir dans le programme de formation continue à mettre au point, il convient de faire état de quatre aspects qui devraient caractériser ce programme, de manière à garantir son accessibilité, sa pertinence et son efficacité.

- Les activités de formation offertes à l'intérieur du programme devraient être accessibles, tant sur le plan géographique que sur le plan des ressources à y consentir. Cela suppose que les gestionnaires de bénévoles de toutes les régions du Québec et de tous les milieux aient accès à la formation, que le coût des activités de formation soit raisonnable et que le temps à consacrer à la formation soit relativement court.
- Les activités de formation devraient être ancrées dans la réalité de la pratique professionnelle des gestionnaires de bénévoles. Autrement dit, les activités de formation devraient être étroitement liées aux responsabilités et aux tâches qui incombent aux gestionnaires de bénévoles et démontrer des applications concrètes.
- Les activités de formation auraient avantage à comporter un volet théorique et un volet pratique, c'est-à-dire qu'elles devraient être composées non seulement de notions, de principes et de concepts à transmettre, mais aussi d'exemples authentiques, de mises en situation et de problèmes réels à résoudre.
- Les activités de formation devraient pouvoir être adaptées aux besoins particuliers des gestionnaires de bénévoles des différents secteurs et des divers milieux. En fait, pour être efficace et appropriée, la formation devrait pouvoir être modulée selon les préoccupations, les champs d'action et les responsabilités de chaque gestionnaire de bénévoles.

Ainsi, les activités de formation à offrir à l'intérieur du programme de formation, tel que l'équipe de recherche le propose à travers le présent projet, devraient prendre appui sur les compétences nécessaires à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles de même que sur les éléments de connaissance sous-jacents à la maîtrise de ces compétences. Elles devraient également prendre appui sur l'offre de formation disponible au Québec en gestion de bénévoles. À cet égard, rappelons que les 160 activités de formation répertoriées pour les besoins de la présente étude, que celles-ci soient destinées aux gestionnaires de bénévoles ou utiles à la gestion de bénévoles, touchent cinq des sept compétences propres à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles, dont toutes les compétences qui sont au cœur de la profession. Rappelons aussi que ces activités de formation portent sur une grande variété d'objets et qu'elles ont été regroupées autour de différents thèmes de formation.

Les activités de formation à offrir aux gestionnaires de bénévoles pour les soutenir dans leur travail pourraient donc être articulées autour de thèmes de formation similaires à ceux mentionnés dans le répertoire

exposé au chapitre 3 du présent rapport. Cependant, en vue de concevoir un programme de formation intégré, l'équipe de recherche propose de les regrouper en fonction des cinq thèmes suivants :

- l'action bénévole au Québec;
- le recrutement et la sélection des ressources bénévoles;
- l'encadrement des ressources bénévoles;
- la mobilisation et la fidélisation des ressources bénévoles;
- la gestion des services bénévoles.

Comme le montre la figure 4.1 présentée ci-après, chacun de ces thèmes pourrait correspondre à un module de formation, c'est-à-dire à un ensemble structuré d'objectifs d'apprentissage qui serait indépendant et cohérent en lui-même³. De ce fait, chaque module comporterait un contenu de formation lui étant propre, ce qui pourrait se traduire par des activités d'apprentissage individuel, des activités d'apprentissage collectif et des activités d'évaluation formative et sommative des apprentissages accomplis, lesquelles seraient élaborées pour chacun des objets de formation regroupés au sein de celui-ci. Ainsi, les gestionnaires de bénévoles pourraient choisir de suivre tel ou tel module selon la nature de leurs responsabilités, leurs champs d'action et leurs besoins en matière de perfectionnement professionnel.

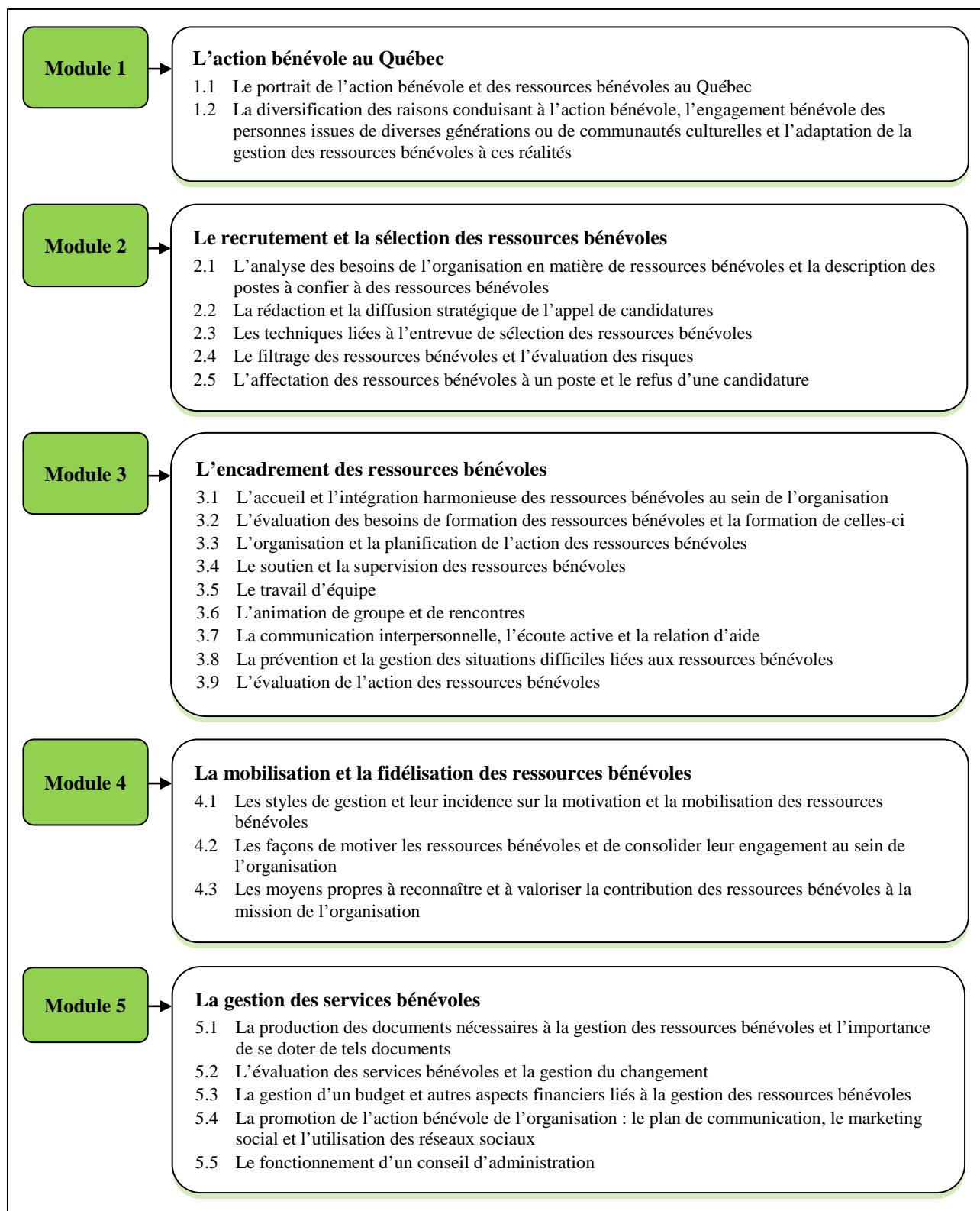
En outre, les objets de formation réunis au sein de chacun des modules pourraient être conçus comme des éléments d'apprentissage autonomes, c'est-à-dire comme des divisions des modules de formation pouvant être suivies séparément des autres objets qui les composent. Ce faisant, chaque objet de formation, indépendamment du module au sein duquel il s'inscrit, pourrait constituer une unité d'apprentissage à laquelle seraient associées des activités d'apprentissage et d'évaluation. Par exemple, des gestionnaires de bénévoles pourraient choisir de suivre l'unité d'apprentissage sur la rédaction et la diffusion stratégique de l'appel de candidatures, sans suivre les autres unités composant le module de formation qui porte sur recrutement et la sélection des ressources bénévoles.

Il y aurait donc lieu de concevoir, dans la perspective de ce que l'équipe de recherche propose, un programme de formation articulé autour de modules indépendants et d'objets — ou unités d'apprentissage — autonomes qui seraient tous offerts à la carte, en vue d'assurer la plus grande flexibilité possible des activités de formation. À ce sujet, il importe de dire que les besoins en matière de formation continue des gestionnaires de bénévoles peuvent varier selon leur formation initiale, leur expérience de travail, leur secteur d'activité, les caractéristiques de leur organisation d'appartenance et les responsabilités qui leur sont dévolues. Aussi le programme de formation à privilégier pour soutenir les gestionnaires de bénévoles dans leur travail devrait-il être suffisamment souple pour pouvoir répondre de façon adéquate aux besoins particuliers de chacune et de chacun.

Pour terminer, mentionnons que le contenu de formation à associer à chaque unité d'apprentissage est disponible à l'intérieur des activités de formation qui composent le répertoire présenté au chapitre 3 du rapport. Par conséquent, il faudrait élaborer les modules de formation en utilisant le contenu qui existe déjà dans l'offre de formation disponible au Québec en gestion de bénévoles. Cela permettrait non seulement de réduire le temps à consacrer à l'élaboration du programme de formation — par rapport au fait de devoir élaborer de toutes pièces une formation —, mais encore de favoriser la concertation entre les différentes organisations qui ont mis au point des activités de formation et celles qui en bénéficient. D'ailleurs, à l'annexe II présentée à la fin du rapport, des liens sont établis entre les activités de formation répertoriées et chacune des unités d'apprentissage associées aux cinq modules de formation, c'est-à-dire que l'équipe de recherche y fait état des activités de formation dont le contenu pourrait être utile à l'élaboration de chacune des unités d'apprentissage réunies au sein du programme de formation à mettre au point.

3. À ce sujet, voir le document suivant : Renald LEGENDRE, *Dictionnaire actuel de l'éducation*, troisième édition, Montréal, Guérin Éditeur, 2005, p. 910.

Figure 4.1 Vue synoptique du contenu des cinq modules de formation que pourrait contenir le programme de formation



Source : Figure conçue par Éduconseil inc., 2012.

4.3 Les modalités selon lesquelles les activités de formation pourraient être offertes

Avant de présenter les modalités selon lesquelles les activités de formation pourraient être offertes, il importe de faire état de quelques moyens qui pourraient être pris pour favoriser la participation des gestionnaires de bénévoles au programme de formation continue préparé à leur intention.

- Il faudrait que l'ensemble des partenaires visés, le RABQ en tête, de même que les fédérations, les associations, les regroupements et les organismes qui exercent des activités dans les domaines de l'action bénévole, de l'action communautaire et de l'économie sociale soient associés de près au projet. En d'autres termes, il devrait y avoir, dans le milieu de l'engagement bénévole, un mouvement concerté visant à élaborer, mettre en œuvre et promouvoir le programme de formation destiné aux gestionnaires de bénévoles et à en faire valoir l'importance.
- Il faudrait trouver des moyens pour faire face aux limites des budgets alloués à la formation dans les organisations de manière à favoriser la participation des gestionnaires de bénévoles aux activités de formation leur étant destinées.
- Il faudrait que les activités de formation donnent lieu à une reconnaissance officielle, ce qui permettrait non seulement de favoriser la participation des gestionnaires de bénévoles à la formation, mais aussi d'orienter celle-ci dans une perspective de développement professionnel continu et d'amélioration de la pratique professionnelle des gestionnaires de bénévoles.

Ainsi, les activités de formation à offrir à l'intérieur du programme de formation pourraient l'être par l'intermédiaire d'une formation en ligne, c'est-à-dire à l'aide d'une formation à distance diffusée dans le réseau Internet. Comme l'illustre la figure 4.2 qui suit, l'une des formes que pourrait prendre la formation en ligne est le webinaire. De fait, un webinaire est un séminaire multimédia et interactif accessible dans le réseau Internet sur inscription. Il comporte une session multimédia, soit des activités d'apprentissage utilisant des données textuelles, visuelles et sonores, ainsi qu'une session interactive qui peut se traduire par des exercices à accomplir en ligne, par exemple.

À l'intérieur du webinaire, chaque module et chacune des unités d'apprentissage comporteraient un contenu de formation lui étant propre, ce qui pourrait se traduire par des activités d'apprentissage individuel — lecture de textes, visionnement de webémissions⁴, réalisation d'exercices pratiques, résolution de problèmes réels, notamment —, des activités d'apprentissage collectif — partage de connaissances et d'expériences et échange de points de vue dans un forum de discussion, par exemple — et des activités d'évaluation formative et sommative des apprentissages accomplis.

Les modules et les unités d'apprentissage du programme de formation pourraient donc être offerts en ligne. Mode d'apprentissage prenant appui sur l'utilisation du multimédia, la formation en ligne comporte plusieurs avantages, dont les suivants :

- elle permettrait aux gestionnaires de bénévoles de toutes les régions du Québec et de tous les milieux d'avoir accès aux activités de formation;
- elle permettrait aux gestionnaires de bénévoles de suivre la formation à leur propre rythme, au moment qui leur convient et d'être autonomes dans la progression de leurs apprentissages;
- elle permettrait l'utilisation simultanée de données textuelles, visuelles et sonores à l'intérieur d'une même application et, de ce fait, elle garantirait la diversité des activités pédagogiques;

4. Les gestionnaires de bénévoles pourraient regarder des webémissions (*webcast*), soit des émissions vidéo diffusées dans Internet, en direct ou en différé, sur l'écran de leur ordinateur. Les webémissions pourraient consister en des conférences et des capsules vidéo au sujet de différents aspects de la gestion des ressources bénévoles.

- elle permettrait l'interactivité et l'apprentissage actif, puisqu'elle supposerait que les gestionnaires de bénévoles réalisent des exercices et des examens en ligne et prennent part à un forum de discussion;
- elle pourrait faire partie intégrante de la plateforme Web se rapportant au bénévolat, qui est en cours de production au RABQ.

La formation en ligne semble donc être la forme la plus appropriée pour offrir chacun des modules qui composeraient le programme de formation de même que les unités d'apprentissage qui leur sont associées. En effet, la nature même de la formation en ligne conférerait aux activités de formation la souplesse voulue et rendrait possible leur modulation en fonction des besoins de chaque gestionnaire de bénévoles. La formation en ligne permettrait également de combiner, pour un objet de formation donné, différentes activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. À titre d'exemple, les objectifs d'apprentissage établis pour un module ou pour une unité d'apprentissage pourraient être atteints à l'aide des activités pédagogiques suivantes :

- le visionnement de conférences diffusées dans Internet, qui pourraient être préparées et prononcées par des personnes ayant une expertise particulière sur un sujet précis;
- le visionnement de capsules vidéo diffusées dans Internet, qui pourraient porter sur des exemples de pratiques de gestion efficaces et sur des expériences concrètes de gestionnaires de bénévoles exerçant des activités dans différents secteurs;
- la lecture de différents documents à télécharger, comme des documents de réflexion, des rapports de recherche, des aide-mémoire et des guides de gestion;
- l'accomplissement d'exercices pratiques en ligne, qui pourraient être élaborés à partir de problèmes réels ou de mises en situation et qui permettraient l'application des savoirs nouvellement acquis;
- la participation à un forum de discussion, qui permettrait aux gestionnaires de bénévoles suivant le même module de formation ou la même unité d'apprentissage de partager leurs connaissances et leurs expériences et de s'entraider;
- la réalisation, en cours de formation, d'épreuves formatives, qui permettraient de déterminer le degré d'acquisition des savoirs visés et de réguler la progression des apprentissages;
- la réalisation, au terme du module ou de l'unité, d'épreuves sommatives, qui permettraient d'évaluer les apprentissages faits et de juger de l'acquisition des savoirs visés.

Compte tenu de ce qui précède, il est possible d'avancer que le contenu de formation associé à un module ou à une unité d'apprentissage aurait avantage à être offert par l'intermédiaire de plusieurs activités pédagogiques. De fait, la diversité des activités — en plus de l'utilisation d'une session multimédia et d'une session interactive — favoriserait l'exploration, l'acquisition et l'intégration des savoirs par les gestionnaires de bénévoles, puis leur transposition dans leur pratique professionnelle.

Enfin, il y aurait lieu de créer, en accompagnement du webinaire, une communauté de praticiennes et de praticiens, dont le forum de discussion pourrait constituer l'assise. « Réseau informel de personnes dont les champs de compétence sont complémentaires et qui sont impliquées dans une activité commune⁵ », la communauté de praticiennes et de praticiens vise la mise en commun et le partage de connaissances, d'expériences et de pratiques d'excellence. En ce sens, elle peut être conçue comme une communauté d'apprentissage actif au sein de laquelle les gestionnaires de bénévoles pourraient augmenter les savoirs collectifs en s'engageant dans le développement de leurs savoirs individuels. À ce propos, il faut voir que la création d'une communauté de praticiennes et de praticiens permettrait de renforcer les mécanismes de

5. Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, Office québécois de la langue française [www.granddictionnaire.com], mai 2012.

réseautage⁶ entre les personnes qui exercent la profession de gestionnaire de bénévoles au Québec. Puis, étant donné que le développement professionnel est un processus qui suppose à la fois la pratique, la réflexion et le partage de connaissances et d'expériences, les gestionnaires de bénévoles participant à la formation en ligne bénéficieraient grandement d'une telle communauté. La formation en ligne serait donc l'occasion de mettre en place une communauté de praticiennes et de praticiens, qui devrait perdurer au terme de celle-ci.

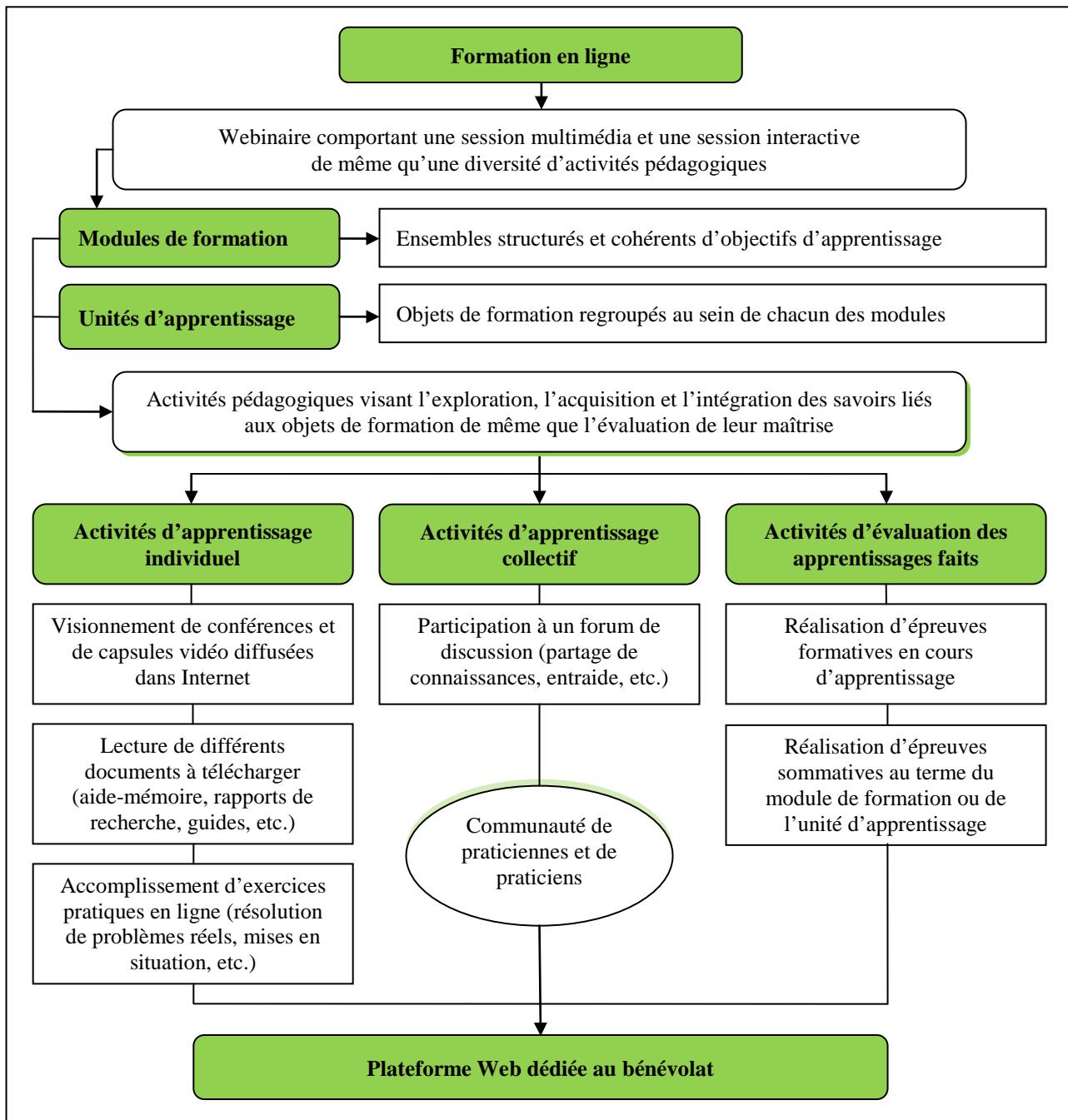
Finalement, les activités de formation à offrir à l'intérieur du programme de formation pourraient prendre d'autres formes que celle de la formation en ligne. Aussi les formules suivantes pourraient-elles être explorées. Les gestionnaires de bénévoles pourraient assister à une série de conférences, qui seraient données par des personnes ayant des expériences diversifiées et complémentaires. Les conférencières et les conférenciers pourraient préparer une courte présentation orale sur un thème précis de même que des documents d'accompagnement qui regrouperaient, par exemple, un aide-mémoire, des suggestions de lecture, des exercices pratiques propres à la mise en application des connaissances transmises au cours de la conférence et des tâches évaluatives permettant de porter un jugement sur l'appropriation des nouvelles connaissances. Par ailleurs, cette série de conférences pourrait être offerte de différentes manières, dont les suivantes :

- une tournée de quelques régions du Québec au cours de laquelle les conférencières et les conférenciers se déplaceraient pour prononcer leur conférence dans des locaux où seraient réunis les gestionnaires de bénévoles de régions avoisinantes, ce qui aurait l'avantage de favoriser les discussions, les débats ainsi que le partage de connaissances et d'expériences;
- des visioconférences disponibles dans chaque milieu de travail, c'est-à-dire des téléconférences qui permettraient aux gestionnaires de bénévoles de voir les conférencières et les conférenciers et réciproquement, grâce à l'utilisation de caméras et d'écrans installés pour la transmission et la projection des images — à l'aide du logiciel *Skype*, par exemple —, lesquelles pourraient être suivies d'une période de questions;
- des DVD vidéo, qui pourraient être distribués à l'ensemble des gestionnaires de bénévoles, de sorte que chacune et chacun pourraient visionner la série de conférences au moment qui leur convient.

Voilà qui termine la présentation du projet de formation proposé pour soutenir les gestionnaires de bénévoles dans leur travail. Voyons maintenant, dans le cinquième et dernier chapitre du présent rapport, les principales constatations établies au cours de l'étude et les moyens qui pourraient être pris pour donner suite à son résultat et, en particulier, pour concrétiser le projet de formation.

6. Le réseautage peut être défini comme le « fait de se constituer un réseau de relations personnelles et professionnelles, et de savoir en tirer profit ». Site Internet du GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, Office québécois de la langue française [www.granddictionnaire.com], mai 2012.

Figure 4.2 Illustration des modalités selon lesquelles les activités de formation pourraient être offertes



Source : Figure conçue par Éduconseil inc., 2012.

5 Les principales constatations établies au cours de l'étude et les perspectives d'action à examiner pour favoriser une utilisation optimale de son résultat

Au terme de la présente étude sur l'offre de formation disponible au Québec en gestion de ressources bénévoles, il est intéressant de mettre en lumière ce qui ressort du résultat de celle-ci et de faire état de quelques-uns des moyens qui pourraient être pris pour y donner suite et, tout particulièrement, pour concrétiser le projet de formation à privilégier dans la mise au point d'un programme de formation continue destiné aux gestionnaires de bénévoles.

Ainsi, la présente recherche documentaire sur l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles aura permis d'établir ce qui suit. La formation disponible en gestion de bénévoles :

- est offerte par de nombreuses organisations et elle est dispensée, en partie, dans toutes les régions du Québec, entendu que, dans son ensemble, elle est particulièrement accessible aux personnes qui se trouvent dans les régions de Montréal, de la Capitale-Nationale, de la Montérégie et de la Chaudière-Appalaches — c'est donc dire que certaines régions sont moins bien desservies que d'autres par l'offre de formation;
- est multiple et diversifiée, et elle porte sur de nombreux thèmes et objets de formation qui touchent la totalité des compétences qui sont au cœur de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles, telles qu'elles sont décrites dans le Référentiel d'activité professionnelle¹;
- contient tous les éléments de contenu pertinents pour la mise au point d'un programme de formation destiné aux gestionnaires de bénévoles;
- est incluse, pour une partie de celle-ci, dans trois répertoires en ligne, à savoir les répertoires proposés dans le site Internet respectif de chacun des organismes suivants : le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire, le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme et le Centre régional de formation de Lanaudière.

Dès lors, en vue de favoriser une utilisation optimale du résultat de l'étude et, partant, du contenu du présent rapport, il serait approprié d'examiner les perspectives d'action qui suivent.

- Permettre aux partenaires du Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ) et aux autres organismes visés de s'approprier le résultat de l'étude, d'en discuter et d'en dégager les orientations adaptées à la situation.
- Veiller à ce que le moteur de recherche du répertoire de formation que le RABQ mettra en ligne soit conçu de façon à ce que les personnes qui auront à le consulter puissent utiliser un ensemble de mots-clés pour avoir accès à la formation recherchée ou, alors, à d'autres répertoires pertinents, comme ceux cités précédemment.
- Voir à assurer la mise à jour et l'enrichissement du répertoire en fonction de l'évolution de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles.

Puis, en ce qui a trait à la concrétisation du projet de formation proposé, il est essentiel de miser sur la concertation et la collaboration des organisations de même que sur la mise à profit de l'ensemble des

1. RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC, *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, 42 p.

ressources actuellement disponibles. Plus précisément, pour assurer le succès du programme de formation continue à mettre au point, les perspectives d'action suivantes sont à examiner.

- Voir à la nécessité de valider, d'une manière ou d'une autre, la pertinence du projet de formation proposé pour satisfaire à la fois les besoins de formation des gestionnaires de bénévoles actuellement en fonction et ceux des gestionnaires de bénévoles qui formeront la relève dans l'exercice de la profession. Pour ce faire, il pourrait être utile de :
 - mener, à partir du résultat de la présente étude, une analyse de besoins de formation, ce qui supposerait une collecte de données qualitatives et quantitatives auprès d'un échantillon représentatif de gestionnaires de bénévoles — cette analyse permettrait de vérifier auprès de gestionnaires de bénévoles en exercice en quoi consistent leurs besoins en matière de perfectionnement professionnel et de connaître leur point de vue au sujet des caractéristiques du projet de formation proposé;
 - vérifier, à partir d'une consultation appropriée menée auprès des organismes dans lesquels s'exercent des fonctions liées à la gestion de bénévoles, que les compétences attendues de la part de la relève en gestion de bénévoles, soit des personnes à qui on prévoit confier de telles fonctions, sont, pour l'essentiel, les mêmes que celles établies en 2010 à travers les travaux menés au sujet de l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles au Québec.
- Soutenir les gestionnaires de bénévoles dans la mise en place d'une démarche visant à cerner leurs besoins en matière de ressourcement professionnel et de formation continue — dans la perspective de la compétence 3.1 *Être capable de mettre à jour ses compétences* —, ce qui pourrait se concrétiser par l'élaboration et la diffusion d'outils de réflexion portant sur la pratique professionnelle en gestion de bénévoles de même que sur la description d'objectifs de formation continue et la préparation d'un plan annuel ou triennal de formation continue.
- S'appuyer sur les structures de partenariat en place, sous l'égide du RABQ. En fait, il s'agirait de confier la coordination du processus à adopter en prévision de la mise au point du programme de formation au RABQ ou de la confier à un consortium réunissant le RABQ, ses partenaires et divers organismes qui offrent des activités de formation. Dans ce contexte, le mandat du RABQ ou du consortium pourrait être de préparer un plan d'action propre à combler les besoins des gestionnaires de bénévoles en matière de formation. Ce faisant, le RABQ ou le consortium devrait pouvoir compter sur l'expertise particulière de diverses organisations dans la mise en œuvre des activités de formation. Le rôle dévolu à ces organisations reste cependant à déterminer, puisqu'il peut prendre différentes formes selon le champ de compétence et la disponibilité des unes et des autres. À titre d'exemple, ce rôle pourrait consister en ce qui suit :
 - favoriser la collaboration entre les différentes organisations, entre autres en les mobilisant autour de la nécessité d'offrir un programme de formation intégré aux gestionnaires de bénévoles et de l'importance d'y contribuer;
 - inviter des expertes et des experts de même que des formatrices et des formateurs à contribuer à la mise au point du programme et à l'élaboration des activités de formation qu'il devrait contenir;
 - rendre accessibles le contenu des activités de formation qu'elles ont mises au point et, au besoin, voir à l'adapter ou à l'enrichir;
 - faire la promotion du programme de formation dans les différents milieux où s'exerce la profession de gestionnaire de bénévoles;
 - déléguer des ressources professionnelles à leur emploi pour leur permettre de prononcer une conférence sur un thème particulier, laquelle pourrait être enregistrée;
 - déléguer des gestionnaires de bénévoles à leur emploi pour leur permettre de présenter, dans des capsules vidéo, leurs expériences et leurs pratiques d'excellence;

- préparer des documents d'accompagnement ou rendre accessibles des documents ou des outils qui existent déjà, tels qu'un guide d'aide à la rédaction de description des postes bénévoles ou un aide-mémoire pour la conduite des entrevues de sélection;
 - gérer l'inscription des gestionnaires de bénévoles aux activités de formation liées au programme, tenir les dossiers et suivre le déroulement de la formation;
 - soutenir les gestionnaires de bénévoles qui prennent part aux activités de formation, notamment en mettant sur pied un système de tutorat, en commentant régulièrement les propos tenus par les gestionnaires de bénévoles dans le forum de discussion et en répondant aux questions qui y sont posées;
 - animer la communauté de praticiennes et de praticiens qui accompagnerait la formation en ligne et qui, idéalement, devrait perdurer au terme de celle-ci, entre autres en proposant des thèmes de réflexion et de débat ou, encore, en rédigeant un blogue.
- Inclure le programme de formation à l'intérieur de la plateforme Web dédiée au bénévolat, qui est en cours de production au RABQ. Ainsi, les activités de formation répertoriées, les outils de gestion recensés et le programme de formation, entre autres, se trouveraient réunis au sein d'un même environnement virtuel, de sorte que les gestionnaires de bénévoles auraient accès à un vaste ensemble de ressources propres à répondre à leurs besoins en matière de formation, d'accompagnement et de réseautage de même qu'en matière de documentation.

Liste des documents et des sites Internet consultés

Les documents

ALAMI, Sophie, et autres. *Les méthodes qualitatives*, Paris, Presses universitaires de France, coll. Que sais-je, 2009, 126 p.

BÉNÉVOLES CANADA. *Code canadien du bénévolat*, Ottawa, Bénévoles Canada, 2006, 18 p.

CARREFOUR DE PARTICIPATION, RESSOURCEMENT ET FORMATION. *Rapport d'enquête sur les besoins de formation aux pratiques d'analyse sociopolitique dans les groupes d'action communautaire autonome – Suite à la tournée La formation sociopolitique, une compétence à développer et à soutenir*, Montréal, CPRF, 2011, 63 p.

CENTRE D'ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC. *Programme de reconnaissance des expériences de bénévolat (PREB)*, Québec, CABQ, s. d., 72 p. et annexes.

CENTRE DE DOCUMENTATION SUR L'ÉDUCATION DES ADULTES ET LA CONDITION FÉMININE. *Développer une formation à distance – Guide pratique à l'intention des groupes de femmes et des organismes communautaires*, Montréal, CDEACF, 2008, 56 p. et annexes.

CENTRE RÉGIONAL DE FORMATION DE LANAUDIÈRE. *La formation en soutien à l'action communautaire – Rapport de recherche-action sur les besoins et les pratiques de formation des organismes communautaires de Lanaudière*, Joliette, CRFL, 2006, 50 p. et annexes.

DESLAURIERS, Jean-Pierre. *Recherche qualitative – Guide pratique*, Montréal, McGraw-Hill Éditeurs, 1991, 133 p.

HORTH, Lise et Gilbert ROUSSEAU. *L'élaboration de référentiels propres à l'énoncé et à la gestion des compétences liées à l'exercice d'une profession au Québec – Un modèle conceptuel intégré*, Québec, Éduconseil inc., 2012, 15 p.

IMAGINE CANADA. *Gestionnaires des ressources bénévoles : portrait de la profession*, Toronto, Imagine Canada, 2004, 20 p.

LEGENDRE, Renald. *Dictionnaire actuel de l'éducation*, troisième édition, Montréal, Guérin Éditeur, 2005, 1 554 p.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT. *L'évaluation des apprentissages dans une perspective de développement des compétences en sciences dans les programmes d'études préuniversitaires Sciences de la nature (200.B0) et Sciences, lettres et arts (700.A0) – Document synthèse préparé à l'intention du personnel enseignant*, Québec, 2010, 61 p. (document non publié).

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Valoriser l'action bénévole – Pour un Québec engagé envers ses communautés*, s. l., gouvernement du Québec, s. d., dépliant.

ORDRE PROFESSIONNEL DES DIÉTÉTISTES DU QUÉBEC. *Le perfectionnement professionnel dans le domaine de la nutrition publique — Le résultat de l'analyse des besoins en matière de formation et la proposition de moyens propres à les satisfaire*, Montréal, OPDQ, 2011, 119 p. (document non publié).

RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC. *Analyse de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, 91 p.

RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC. *Cap sur les jeunes bénévoles – Guide pratique à l'intention des organismes qui souhaitent faire une place aux jeunes bénévoles*, Montréal, RABQ, 2011, 41 p. et annexes.

RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC. *Colloque Génération B – Déployez avec succès les forces et le savoir des bénévoles – Petite boîte à outils*, Montréal, RABQ, 2011, s. p.

RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC. *La profession de gestionnaire de bénévoles – Les faits saillants de l'analyse de la profession et du référentiel d'activité professionnelle*, Montréal, RABQ, 2010, dépliant.

RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC. *Référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de gestionnaire de bénévoles*, Montréal, RABQ, 2010, 42 p.

Les sites Internet

ACADEMIE COMPU-FINDER [acadcf.com] (consulté en mai 2012).

ACADEMIE DE L'ENTREPRENEURSHIP QUÉBÉCOIS INC. [www.academieentrepreneurship.com] (consulté en mai 2012).

ACCÈS BÉNÉVOLAT (SERVICE BÉNÉVOLE DE L'EST DE MONTRÉAL) [www.sbem.org] (consulté en avril 2012).

ACTION BÉNÉVOLE! CANADA [www.getinvolved.ca/action_benevole] (consulté en mai 2012).

ADMINISTRATEURS CANADIENS DES RESSOURCES BÉNÉVOLES [www.cavrcanada.org] (consulté en avril 2012).

ALLIANCE QUÉBÉCOISE DU LOISIR PUBLIC [www.loisirpublic.qc.ca] (consulté en mai 2012).

AMBULANCE SAINT-JEAN [www.sja.ca] (consulté en mai 2012).

ARRIMAGE – CORPORATION CULTURELLE DES ÎLES-DE-LA-MADELEINE [www.arrimage-im.qc.ca] (consulté en mai 2012).

ASSEMBLÉE DES CENTRAIDE DU QUÉBEC [www2.unitedway.ca] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION BÉNÉVOLE DE CHARLEVOIX [abcharlevoix.com] (consulté en avril 2012).

ASSOCIATION CANADIENNE POUR LA SANTÉ MENTALE – FILIALE DE QUÉBEC [www.acsmquebec.org] (consulté en avril 2012).

ASSOCIATION DES CENTRES D'ÉCOUTE TÉLÉPHONIQUE DU QUÉBEC [www.acetdq.org] (consulté en avril 2012).

ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES DE RESSOURCES BÉNÉVOLES DU QUÉBEC (SECTEUR SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX) [agrbq.com] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION DES MOTONEIGISTES DU QUÉBEC [www.admdq.org] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION DES SCOUTS DU CANADA [www.scoutsducanada.ca] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION DES SERVICES DE RÉHABILITATION SOCIALE DU QUÉBEC [www.asrsq.ca] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION L'AMITIÉ N'A PAS D'ÂGE [www.amitieage.org] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION MARITIME DU QUÉBEC [www.nautismequebec.com] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE L'INDUSTRIE DU DISQUE, DU SPECTACLE ET DE LA VIDÉO [www.adisq.com] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES COMMUNAUTAIRES POUR AÎNÉS [www.aqcca.org] (consulté en avril 2012).

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DU LOISIR MUNICIPAL [www.loisirmunicipal.qc.ca] (consulté en mai 2012).

ASSOCIATION SOLIDARITÉ D'ARGENTEUIL [www.solidaritearg.qc.ca] (consulté en avril 2012).

BÉNÉVOLES CANADA [benevoles.ca] (consulté en mai 2012).

BÉNÉVOLES D'AFFAIRES [www.benevolesdaffaires.org] (consulté en mai 2012).

CAMPUS NOTRE-DAME-DE-FOY [www.cnfd.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CARNAVAL DE QUÉBEC [www.carnaval.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CARREFOUR D'ENTRAIDE BÉNÉVOLE DES BOIS-FRANCS [www.ceboisfrancs.org] (consulté en avril 2012).

CARREFOUR DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL PAR L'ÉDUCATION POPULAIRE [cdsep.org] (consulté en mai 2012).

CARREFOUR DE PARTICIPATION, RESSOURCEMENT ET FORMATION [www.cprf.biz] (consulté en mai 2012).

CDE COLLÈGE [www.cde-college.com] (consulté en mai 2012).

CÉGEP ANDRÉ-LAURENDEAU [www.claurendeau.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP BEAUCE-APPALACHES [www.cegepba.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE BAIE-COMEAU [www.cegep-baie-comeau.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE CHICOUTIMI [www.cegep-chicoutimi.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE DRUMMONDVILLE [www.cdrummond.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE GRANBY HAUTE-YAMASKA [www.cegepgranby.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE JONQUIÈRE [cegepjonquiere.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE [www.cegepat.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE L'OUTAOUAIS [www.cegepoutaouais.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES [www.cgaspesie.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE LA POCATIÈRE [www.cegeplapocatiere.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE LÉVIS-LAUZON [www.clevislauzon.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE MATANE [www.cegep-matane.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE RIMOUSKI [www.cegep-rimouski.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE RIVIÈRE-DU-LOUP [www.cegep-rdl.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE ROSEMONT [crosemont.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE SAINTE-FOY [www.cegep-ste-foy.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE SAINT-HYACINTHE [www.cegepsth.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME [www.cstj.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE SAINT-LAURENT [www.cegep-st-laurent.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE SEPT-ÎLES [www.cegep-sept-iles.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE SHERBROOKE [cegepsherbrooke.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE SOREL-TRACY [www.cegepst.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE ST-FÉLICIEN [www.cegepstfe.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE THETFORD [www.cegepth.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE TROIS-RIVIÈRES [www.cegeptr.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DE VICTORIAVILLE [www.cgpvicto.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP DU VIEUX MONTRÉAL [www.cvm.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP HERITAGE [www.cegep-heritage.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP JOHN ABBOTT [www.johnabbott.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP LIMOILOU [www.climoilou.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP MARIE-VICTORIN [www.collegemv.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE [www.sric.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU [www.cstjean.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CÉGEP@DISTANCE [cegepadistance.ca] (consulté en mai 2012).

CENTRE COMMUNAUTAIRE BÉNÉVOLE MATAWINIE [www.ccbm.qc.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE « LES P’TITS BONHEURS » [www.cabstbruno.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE AIDE 23 [www.cabaide23.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE BELLECHASSE–LÉVIS–LOTBINIÈRE [www.benevoleenaction.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE BORDEAUX-CARTIERVILLE [www.cabbc.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE CORMORAN [www.actionbenevolebsl.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE D’AUTRAY [www.cabautray.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE D’IBERVILLE [cabir.alphabetisation.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE BEDFORD ET ENVIRONS [www.cabbedford.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE BOUCHERVILLE [www.cabboucherville.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE CHICOUTIMI [www.cabchicoutimi.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE COWANSVILLE [www.cabcowansville.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE GATINEAU [benevole.ncf.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE GRANBY [cabg.b2b2c.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE GRAND-MÈRE [www.cabgm.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE JONQUIÈRE [actionbenevolejonq.qc.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE L’ÉRABLE [caberable.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE LA MITIS [www.actionbenevolebsl.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE LA MORaine [www.cabdelamoraine.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE LA MRC DE COATICOOK [www.regioncoaticook.qc.ca/cab] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE LA MRC DE MASKINONGÉ [www.cabmaskinonge.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE LA RÉGION DE MATANE [www.actionbenevolebsl.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE LA VALLÉE-DU-RICHELIEU [www.cabvr.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL [cabm.net] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE MONTRÉAL-NORD [www.cabmtl-nord.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE QUÉBEC [www.cabquebec.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE RIVIÈRE-DES-PRAIRIES [www.benevolatrdp.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE SAINT-FÉLICIEN [www.actionbenevole.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE SAINT-HUBERT [cabsh.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE SHAWINIGAN [cabshawinigan.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE SHERBROOKE [www.cabsherbrooke.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DE VALLEYFIELD [www.cabvalleyfield.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DES BASQUES [www.actionbenevolebsl.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DES CHIC-CHOCS [www.cabchicchocks.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DES MOULINS [cabdesmoulins.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DES SEIGNEURIES [www.actionbenevolebsl.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DRUMMOND [www.cabdrummond.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DU GRAND CHÂTEAUGUAY [www.cabchateauguay.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DU HAUT-SAINT-FRANÇOIS [www.cabhsf.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DU LAC [www.cablalma.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE DU RIVAGE [cabdurivage.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE ÉMILIE-GAMELIN [www.emiliegamelin.qc.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE SAINT-LAURENT [www.centreabc.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE L’ACTUEL [www.lactuel.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE LA SEIGNEURIE DE MONNOIR [cablseigneuriedemonnoir.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE LAURENTIDES [www.cab-laurentides.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE LAVIOLETTE [www.cablaviolette.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE LE NORDEST [www.lenordest.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE LÉONIE-BÉLANGER [www.cableonie-belanger.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE MÉKINAC [www.cabmekinac.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE MISSISQUOI-NORD [www.cabmn.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE OUEST-DE-L’ÎLE [cabouestdelile.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE RÉGION TÉMIS [www.actionbenevolebsl.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE RIMOUSKI-NEIGETTE [www.actionbenevolebsl.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE SAINT-ALPHONSE-NOUVELLE [cabmaria.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE VALLÉE DE LA MATAPÉDIA [www.actionbenevolebsl.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’AIDE ET D’ACTION BÉNÉVOLE DE CHARLESBOURG [caabcharlesbourg.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ANIMATION, DE FORMATION ET D’ACCOMPAGNEMENT [www.cafa-at.ca] (consulté en mai 2012).

CENTRE D’ÉCOUTE DE LAVAL [www.centredecoute.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ÉCOUTE ET DE PRÉVENTION DU SUICIDE DRUMMOND [www.cepsd.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ÉCOUTE ET DE RÉFÉRENCE HALTE AMI [www.ecoute.uqam.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ÉCOUTE MONTÉRÉGIE – BRISER L’ISOLEMENT CHEZ LES AÎNÉS [www.ecoutemonteregie.org] (consulté en avril 2012).

CENTRE D’ÉCOUTE TÉLÉPHONIQUE ET DE PRÉVENTION DU SUICIDE BEAUCE-ETCHEMIN [cepsaa.overblog.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE DE BÉNÉVOLAT DE LA RIVE-SUD [www.benevolatrivesud.qc.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE DE BÉNÉVOLAT DE SAINT-HYACINTHE [www.centrebenevolatthyacinthe.qc.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE DE BÉNÉVOLAT ET MOISSON LAVAL [www.benevolatlaval.qc.ca] (consulté en avril 2012).

CENTRE DE BÉNÉVOLAT MANICOUGAN [www.cbmanicouagan.com] (consulté en avril 2012).

CENTRE DE DOCUMENTATION SUR L’ÉDUCATION DES ADULTES ET LA CONDITION FÉMININE [www.cdeacf.ca] (consulté en mai 2012).

CENTRE DE FORMATION COMMUNAUTAIRE DE LA MAURICIE [cfcmmauricie.org] (consulté en mai 2012).

CENTRE DE FORMATION POPULAIRE [www.lecfp.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CENTRE DE FORMATION SOCIALE MARIE-GÉRIN-LAJOIE [www.centremgl.org] (consulté en mai 2012).

CENTRE MULTI-RESSOURCES DE LACHINE [www.cmrl.ca] (consulté en mai 2012).

CENTRE QUÉBÉCOIS DE SERVICES AUX ASSOCIATIONS [www.associationsquebec.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CENTRE RÉGIONAL DE FORMATION DE LANAUDIÈRE [www.crfi-formation.ca] (consulté en mai 2012).

CENTRE ST-PIERRE [www.centrestpierre.org] (consulté en mai 2012).

CFC MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES [www.groupecfc.com] (consulté en mai 2012).

CHAMPLAIN REGIONAL COLLEGE [www.crc-sher.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE [www.chantier.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COALITION POUR LE MAINTIEN DANS LA COMMUNAUTÉ [www.comaco.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE AHUNTSIC [www.collegeahuntsic.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE BART [www.bart.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE D'ALMA [www.calma.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE DE BOIS-DE-BOULOGNE [www.bdeb.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE DE MAISONNEUVE [www.cmaisonneuve.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE DE VALLEYFIELD [www.colval.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT [www.college-em.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE ELLIS [www.ellis.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU [www.cegep-fxg.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE GÉRALD-GODIN [www.cgodin.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE INTER-DEC [www.collegeinterdec.com] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE LAFLÈCHE [www.clafleche.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE LASALLE [www.collegelasalle.com] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE LIONEL-GROULX [www.clg.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE MÉRICI [www.college-merici.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE MONTMORENCY [www.cmontmorency.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE O'SULLIVAN DE MONTRÉAL [www.osullivan.edu] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE O'SULLIVAN DE QUÉBEC [www.osullivan-quebec.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COLLÈGE SHAWINIGAN [www.collegeshawinigan.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE [www.csmoesac.qc.ca] (consulté en mai 2012).

COMMISSION JEUNESSE DU BAS-SAINT-LAURENT [www.jeunessebsl.org] (consulté en avril 2012).

COMMISSION JEUNESSE GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE [www.portailjeunesse.ca] (consulté en avril 2012).

COMMUNAUTIQUE [www.communautique.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT CULTUREL DU CENTRE-DU-QUÉBEC [culture.centre-du-quebec.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL DE LA CULTURE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE [www.ccat.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL DE LA CULTURE DE LA GASPÉSIE [www.zonegaspesie.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DE LA MAURICIE [www.culturemauricie.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL DE LA CULTURE DE L'ESTRIE [www.cultureestrie.org] (consulté en mai 2012).

CONSEIL DE LA CULTURE DES LAURENTIDES [www.culturelaurentides.com] (consulté en mai 2012).

CONSEIL DE LA CULTURE DES RÉGIONS DE QUÉBEC ET DE CHAUDIÈRE-APPALACHES [www.culture-quebec.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL DE LA CULTURE DU BAS-SAINT-LAURENT [www.crcbsl.org] (consulté en mai 2012).

CONSEIL QUÉBÉCOIS DES RESSOURCES HUMAINES EN TOURISME [www.cqrht.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU LOISIR [www.loisirquebec.com] (consulté en mai 2012).

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU THÉÂTRE [www.cqt.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL RÉGIONAL DE LA CULTURE DE L'OUTAOUAIS [www.crco.org] (consulté en mai 2012).

CONSEIL RÉGIONAL DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS DE LA CÔTE-NORD [www.culturecotenord.com] (consulté en mai 2012).

CONSEIL RÉGIONAL DE LA CULTURE DU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN [www.ccr-sl.qc.ca] (consulté en mai 2012).

CONSEIL RH POUR LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE [hrcouncil.ca] (consulté en mai 2012).

CROIX-ROUGE CANADIENNE – DIVISION DU QUÉBEC [www.croixrouge.ca] (consulté en mai 2012).

DAWSON COLLEGE [dawsoncollege.qc.ca] (consulté en mai 2012).

ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE [www.etsmtl.ca] (consulté en mai 2012).

ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES COMMERCIALES DE MONTRÉAL [www.hec.ca] (consulté en mai 2012).

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE [www.enap.ca] (consulté en mai 2012).

ÉDUCOLLÈGE [www.educollege.com] (consulté en mai 2012).

ÉMERIT [emerit.ca] (consulté en mai 2012).

ENFANTS RETOUR [www.enfant-retourquebec.ca] (consulté en mai 2012).

EVERGREEN [www.evergreen.ca] (consulté en mai 2012).

FÉDÉRATION DES AÎNÉES ET AÎNÉS FRANCOPHONES DU CANADA [faafc.ca] (consulté en avril 2012).

FÉDÉRATION DES CENTRES D'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC [www.fcabq.org] (consulté en avril 2012).

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES COMMUNAUTAIRES DE LOISIR [fqcl.org] (consulté en avril 2012).

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES CHASSEURS ET PÊCHEURS [www.fedecp.qc.ca] (consulté en mai 2012).

FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES GESTIONNAIRES DE ZECS [www.zecqubec.com] (consulté en mai 2012).

FESTIVAL D'ÉTÉ DE QUÉBEC [www.infofestival.com] (consulté en mai 2012).

FESTIVAL INTERNATIONAL DE JAZZ DE MONTRÉAL [www.montrealjazzfest.com] (consulté en mai 2012).

FESTIVALS ET ÉVÉNEMENTS QUÉBEC [www.evenementsquebec.qc.ca] (consulté en mai 2012).

FONDATION BERTHIAUME-DU TREMBLAY [www.berthiaume-du-tremblay.com] (consulté en mai 2012).

FONDATION DE LA FAUNE DU QUÉBEC [www.foundationdelafaune.qc.ca] (consulté en mai 2012).

FONDATION FILLES D'ACTION [girlsactionfoundation.ca] (consulté en mai 2012).

FONDATION QUÉBÉCOISE DU CANCER [www.fqc.qc.ca] (consulté en avril 2012).

FORUM JEUNESSE CÔTE-NORD [www.forumjeunessecotenord.org] (consulté en avril 2012).

FORUM JEUNESSE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE [www.fjat.qc.ca] (consulté en avril 2012).

FORUM JEUNESSE DE L'ÎLE DE MONTRÉAL [www.fjim.org] (consulté en avril 2012).

FORUM JEUNESSE DE LA RÉGION DE QUÉBEC [www.fjrcapitale-nationale.qc.ca] (consulté en avril 2012).

FORUM JEUNESSE DES LAURENTIDES [www.forumjeunesse.com] (consulté en avril 2012).

FORUM JEUNESSE DU CENTRE-DU-QUÉBEC [toilejeunesse.centre-du-quebec.qc.ca] (consulté en avril 2012).

- FORUM JEUNESSE ESTRIE [www.forumjeunesseestrie.qc.ca] (consulté en avril 2012).
- FORUM JEUNESSE LANAUDIÈRE [www.forumjeunesselanaudiere.qc.ca] (consulté en mai 2012).
- FORUM JEUNESSE LONGUEUIL [www.forumjeunesselongueuil.ca] (consulté en avril 2012).
- FORUM JEUNESSE MAURICIE [www.forumjeunessemauricie.com] (consulté en avril 2012).
- FORUM JEUNESSE MONTÉRÉGIE EST [www.fjme.ca] (consulté en avril 2012).
- FORUM JEUNESSE RÉGIONAL CHAUDIÈRE-APPALACHES [www.fjrca.com] (consulté en avril 2012).
- FORUM JEUNESSE RÉGIONAL DE L'ADMINISTRATION CRIE [www.creenationyouthcouncil.ca] (consulté en avril 2012).
- FORUM JEUNESSE RÉGIONAL DE LAVAL [www.forumjeunesselaval.qc.ca] (consulté en avril 2012).
- FORUM JEUNESSE VALLÉE DU HAUT-SAINT-LAURENT [www.forumjeunessevhsl.org] (consulté en avril 2012).
- FRANÇOISE CAPDET FORMATION [www.capdetformation.com] (consulté en mai 2012).
- GAI ÉCOUTE [www.gai-ecoute.qc.ca] (consulté en avril 2012).
- GRAND DICTIONNAIRE TERMINOLOGIQUE, OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE [www.granddictionnaire.com] (consulté en mai 2012).
- GROUPE COLLEGIA [www.collegia.qc.ca] (consulté en mai 2012).
- HERZING COLLEGE [www.herzing.ca] (consulté en mai 2012).
- HUMANIS – CENTRE DE FORMATION CONTINUE [www.humanis.qc.ca] (consulté en mai 2012).
- IMAGINE CANADA [imaginecanada.ca] (consulté en mai 2012).
- INFOROUTE FPT [inforoutefpt.org] (consulté en mai 2012).
- INSTITUT DE COOPÉRATION POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES [www.icea.qc.ca] (consulté en mai 2012).
- INSTITUT DE L'ÉVÉNEMENT [www.institutdelevenement.com] (consulté en mai 2012).
- INSTITUT DESGRAFF [desgraff.com] (consulté en mai 2012).
- INSTITUT GRASSET [www.institut-grasset.qc.ca] (consulté en mai 2012).
- INSTITUT NATIONAL DE FORMATION ET DE RECHERCHE-ACTION (INFRAFORMATION) [www.infraformation.org] (consulté en mai 2012).
- INSTITUT TECCART [www.teccart.qc.ca] (consulté en mai 2012).

INTERNATIONAL DE MONTGOLFIERES DE SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU [www.montgolfieres.com] (consulté en mai 2012).

JEBENEVOLE.CA [www.jebenevole.ca] (consulté en mai 2012).

LA MAISON DE L’ACTION BÉNÉVOLE DE L’OR BLANC [www.mabob.org] (consulté en avril 2012).

LA MOSAÏQUE – CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE ET COMMUNAUTAIRE [www.lamosaigue.org] (consulté en avril 2012).

L’APATHIE C’EST PLATE [www.apathyisboring.com/fr] (consulté en avril 2012).

LA PUCE – RESSOURCE INFORMATIQUE [www.puce.qc.ca] (consulté en mai 2012).

LE BÉNÉVOLAT AU QUÉBEC [www.benevolat.gouv.qc.ca] (consulté en mai 2012).

L’ENTRAIDE BÉNÉVOLE DES PAYS-D’EN-HAUT [www.entraidebenevolepdh.com] (consulté en avril 2012).

L’ENVOLÉE – CENTRE D’ACTION BÉNÉVOLE SAINTE-JULIE [www.lenvolee.org] (consulté en avril 2012).

L’ÉQUIPE SPECTRA [www.equipespectra.ca] (consulté en mai 2012).

LES CLUBS 4-H DU QUÉBEC [www.clubs4h.qc.ca] (consulté en mai 2012).

LES DÉPRIMÉS ANONYMES INC. [www.deprimesanonymes.org] (consulté en avril 2012).

LES YMCA DU QUÉBEC [www.ymcaquebec.org] (consulté en mai 2012).

LIONS CLUBS INTERNATIONAL [www.lionsclubs.org] (consulté en mai 2012).

LOISIR ET SPORT ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (ULSAT) [www.ulsat.qc.ca] (consulté en avril 2012).

LOISIR ET SPORT MONTÉRÉGIE [www.loisir.qc.ca] (consulté en mai 2012).

LOISIRS LAURENTIDES [loisirslaurentides.cabanova.com] (consulté en avril 2012).

M³I SUPERVISION [m3isupervision.ca] (consulté en mai 2012).

MAISON JEAN MONBOURQUETTE [www.maisonmonbourquette.com] (consulté en avril 2012).

MINISTÈRE DE L’ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT [www.mels.gouv.qc.ca] (consulté en mai 2012).

MINISTÈRE DE L’EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE [www.mess.gouv.qc.ca] (consulté en avril 2012).

MON RETOUR AU CÉGEP [monretouraucgep.com] (consulté en mai 2012).

MOUVEMENT JEUNESSE BAIE-JAMES [www.mjbj.ca] (consulté en avril 2012).

MOUVEMENT NATIONAL DES QUÉBÉCOIS [www.mnq.qc.ca] (consulté en mai 2012).

MULTI-ÉCOUTE [www.multiecoutre.org] (consulté en avril 2012).

OBSERVATOIRE QUÉBÉCOIS DU LOISIR [oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=170] (consulté en mai 2012).

OXFAM QUÉBEC [www.oxfam.qc.ca] (consulté en avril 2012).

PATRIMOINE CANADIEN [www.pch.qc.ca] (consulté en mai 2012).

PHILANTHROPIE QUÉBEC [www.philanthropie.uqam.ca] (consulté en mai 2012).

PORTAIL QUÉBEC [www.gouv.qc.ca] (consulté en mai 2012).

QUÉBEC SECOURS [www.quebecsecours.qc.ca] (consulté en mai 2012).

REGROUPEMENT ACTION JEUNESSE 02 [www.raj-02.qc.ca] (consulté en avril 2012).

REGROUPEMENT BÉNÉVOLE DE MONTCALM [www.rbmontcalm.com] (consulté en avril 2012).

REGROUPEMENT DES CENTRES D'AMITIÉ AUTOCHTONES DU QUÉBEC [www.rcaaqp.info] (consulté en mai 2012).

REGROUPEMENT DES POPOTES ROULANTES ET AUTRES SERVICES ALIMENTAIRES BÉNÉVOLES [prasab.org] (consulté en mai 2012).

REGROUPEMENT LOISIR ET SPORT DU QUÉBEC [www.loisirquebec.qc.ca] (consulté en mai 2012).

REGROUPEMENT LOISIR ET SPORT SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN [www.rlssaguenaylacstjean.com] (consulté en avril 2012).

REGROUPEMENT NATIONAL DES CONSEILS RÉGIONAUX DE L'ENVIRONNEMENT DU QUÉBEC [www.rncreq.org] (consulté en mai 2012).

RELAIS-FEMMES [www.relaiss-femmes.qc.ca] (consulté en mai 2012).

RÉSEAU BIBLIO DU QUÉBEC [www.reseaubiblioduquebec.qc.ca] (consulté en avril 2012).

RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC [www.rabq.ca] (consulté en avril 2012).

RÉSEAU DES CONSEILLERS EN MANAGEMENT DU QUÉBEC [rcmq.ca] (consulté en mai 2012).

RÉSEAU DES INTERVENANTS EN FORMATION [www.lerif.ca] (consulté en mai 2012).

RÉSEAU FADOQ [www.fadoq.ca] (consulté en mai 2012).

SOCIÉTÉ DES MUSÉES QUÉBÉCOIS [www.smq.qc.ca] (consulté en mai 2012).

SECOURS-AMITIÉ ESTRIE [www.secoursamitieestrie.org] (consulté en avril 2012).

SECRÉTARIAT À L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME ET À L'INITIATIVE SOCIALE [www.mess.gouv.qc.ca/sacais] (consulté en avril 2012).

SOLUTIONS FEEDBACK ACTIF [www.feedbacktivite.com] (consulté en mai 2012).

SPORT ET LOISIR DE L'ÎLE DE MONTRÉAL [www.urls-montreal.qc.ca] (consulté en mai 2012).

SPORTS-QUÉBEC [www.sportsquebec.com] (consulté en mai 2012).

TABLE DE CONCERTATION DES FORUMS JEUNESSE RÉGIONAUX DU QUÉBEC [www.forumsjeunesse.qc.ca] (consulté en mai 2012).

TABLE JEUNESSE OUTAOUAIS [www.tjo.ca] (consulté en avril 2012).

TEL-AIDE [www.telaide.org] (consulté en avril 2012).

TEL-AIDE OUTAOUAIS [www.tel-aide-outaouais.org] (consulté en avril 2012).

TEL-AIDE QUÉBEC [www.telaide.qc.ca] (consulté en avril 2012).

TEL-AIDE RÉGION DE VALLEYFIELD [www.telaide.com] (consulté en avril 2012).

TEL-ÉCOUTE [www.tel-ecoute.org] (consulté en avril 2012).

UNITÉ DE LOISIR ET DE SPORT DE LA CAPITALE-NATIONALE [www.ulscn.qc.ca] (consulté en avril 2012).

UNITÉ RÉGIONALE DE LOISIR ET DE SPORT DE CHAUDIÈRES-APPALACHES [www.urls-ca.qc.ca] (consulté en avril 2012).

UNITÉ RÉGIONALE DE LOISIR ET DE SPORT DE LA MONTÉRÉGIE [www.loisir.qc.ca] (consulté en avril 2012).

UNITÉ RÉGIONALE DE LOISIR ET DE SPORT DE LANAUDIÈRE [www.loisir-lanaudiere.qc.ca] (consulté en avril 2012).

UNITÉ RÉGIONALE DE LOISIR ET DE SPORT DE L'OUTAOUAIS [www.urlso.qc.ca] (consulté en avril 2012).

UNITÉ RÉGIONALE DE LOISIR ET DE SPORT DU BAS-SAINT-LAURENT [urls-bsl.qc.ca] (consulté en avril 2012).

UNITÉ RÉGIONALE LOISIR ET SPORT DE LA CÔTE-NORD [www.ulscn.qc.ca] (consulté en avril 2012).

UNIVERSITÉ BISHOP'S [www.ubishops.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ CONCORDIA [www.concordia.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL [www.umontreal.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE [www.usherbrooke.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI [www.uqac.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL [www.uqam.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI [www.uqar.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES [www.uqtr.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE [www.uqat.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS [www.uqo.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ LAVAL [www.ulaval.ca] (consulté en mai 2012).

UNIVERSITÉ MCGILL [www.mcgill.ca] (consulté en mai 2012).

VANIER COLLEGE [www.vaniercollege.qc.ca] (consulté en mai 2012).

VÉLO QUÉBEC [www.velo.qc.ca] (consulté en mai 2012).

Annexe I

Les organisations qui offrent les activités de formation présentées dans le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles

La présente annexe donne une vue d'ensemble des organisations qui offrent les activités de formation comprises dans le répertoire de l'offre de formation disponible au Québec en gestion de bénévoles, lequel est exposé au chapitre 3 du rapport. Elle est composée de trois tableaux qui présentent respectivement ce qui suit : la liste des organisations qui offrent l'ensemble des activités de formation qui composent le répertoire et le nombre d'activités offertes par chacune d'entre elles; la liste des organisations qui offrent les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles et le nombre d'activités offertes par chacune d'entre elles; la liste des organisations qui offrent les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles et le nombre d'activités offertes par chacune d'entre elles. Le tout est exposé selon un ordre d'importance décroissant du nombre d'activités de formation offertes par les organisations.

Organisations qui offrent les activités de formation qui composent le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles	Nombre d'activités de formation offertes
Carrefour de développement social par l'éducation populaire	21
Centre St-Pierre ^a	19
Académie compu-finder	12
Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière	11
Institut national de formation et de recherche-action	11
Centre d'animation, de formation et d'accompagnement	10
Centre d'action bénévole de Montréal	9
Réseau québécois de ressources en formation (activités de formation offertes par divers organismes porteurs)	9
Centre d'action bénévole de Québec	8
Centre de bénévolat de la Rive-Sud	6
CFC management et ressources humaines	6
Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg	5
Centre de formation communautaire de la Mauricie	4
Centre de formation populaire	4
Alliance québécoise du loisir public	3
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo	3
Centre d'action bénévole de Sherbrooke	3
Centre de formation sociale Marie-Gérin-Lajoie	2
Les clubs 4-H du Québec	2
Sport et Loisir de l'île de Montréal	2
Arrimage – Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine	1
Centre d'action bénévole Drummond	1
Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine	1
Centre québécois de services aux associations	1
Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches	1
Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent	1
Conseil de la culture et des communications de la Mauricie	1
Institut de l'événement	1

Organisations qui offrent les activités de formation qui composent le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles	Nombre d'activités de formation offertes
Relais-femmes ^a	1
Réseau de l'action bénévole du Québec (activité <i>Cap sur les jeunes bénévoles</i> offerte par divers organismes porteurs)	1
Nombre total d'activités de formation qui composent le répertoire de l'offre de formation disponible en gestion de bénévoles	160

a. Une activité de formation est offerte conjointement par le Centre St-Pierre et par Relais-femmes. Or, pour le dénombrement des activités de formation, l'équipe de recherche l'a associée au Centre St-Pierre.

Organisations qui offrent les activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	Nombre d'activités de formation offertes
Centre d'action bénévole de Montréal	9
Centre de bénévolat de la Rive-Sud	6
Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière	4
Centre d'action bénévole de Québec	4
Alliance québécoise du loisir public	3
Carrefour de développement social par l'éducation populaire	3
Les clubs 4-H du Québec	2
Réseau québécois de ressources en formation (activités de formation offertes par divers organismes porteurs)	2
Académie compu-finder	1
Centre d'action bénévole Drummond	1
Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg	1
Centre d'animation, de formation et d'accompagnement	1
Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent	1
Institut de l'événement	1
Institut national de formation et de recherche-action	1
Réseau de l'action bénévole du Québec (activité <i>Cap sur les jeunes bénévoles</i> offerte par divers organismes porteurs)	1
Nombre total d'activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	41

Organisations qui offrent les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	Nombre d'activités de formation offertes
Centre St-Pierre ^a	19
Carrefour de développement social par l'éducation populaire	18
Académie compu-finder	11
Institut national de formation et de recherche-action	10
Centre d'animation, de formation et d'accompagnement	9
Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière	7
Réseau québécois de ressources en formation (activités de formation offertes par divers organismes porteurs)	7
CFC management et ressources humaines	6
Centre d'action bénévole de Québec	4
Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg	4
Centre de formation communautaire de la Mauricie	4

Organisations qui offrent les activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	Nombre d'activités de formation offertes
Centre de formation populaire	4
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo	3
Centre d'action bénévole de Sherbrooke	3
Centre de formation sociale Marie-Gérin-Lajoie	2
Sport et Loisir de l'île de Montréal	2
Arrimage – Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine	1
Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine	1
Centre québécois de services aux associations	1
Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches	1
Conseil de la culture et des communications de la Mauricie	1
Relais-femmes ^a	1
Nombre total d'activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	119

- a. Rappelons que parmi les activités du Centre St-Pierre, l'une est offerte conjointement par le Centre St-Pierre et par Relais-femmes et que, pour le dénombrement des activités de formation selon l'organisation qui les offre, l'équipe de recherche a associé cette activité au Centre St-Pierre.

Annexe II

Les liens établis entre les activités de formation répertoriées et les unités d'apprentissage associées aux modules du programme de formation continue à mettre au point

La présente annexe fait état des activités de formation répertoriées dont le contenu peut être utile à la conception des unités d'apprentissage que devrait contenir le programme de formation continue à mettre au point à l'intention des gestionnaires de bénévoles. Ainsi, pour chacun des cinq modules de formation visés, une série de tableaux sont présentés, soit un tableau pour chaque unité d'apprentissage, dans lesquels le titre des activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles ou utiles à la gestion de bénévoles et le nom des organismes qui les offrent sont donnés.

L'exercice analytique réalisé par l'équipe de recherche pour établir les liens utiles a consisté à examiner les objectifs ou objets de chaque activité de formation répertoriée dans le chapitre 3 du rapport, de manière à vérifier la pertinence de ceux-ci au regard de chacune des unités d'apprentissage de chaque module de formation. Ainsi, en raison des objectifs ou des objets visés, une même activité de formation peut s'être révélée pertinente pour plus d'une unité d'apprentissage à l'intérieur d'un même module de même que pour diverses unités d'apprentissage de différents modules.

Module 1 L'action bénévole au Québec

1.1 Le portrait de l'action bénévole et des ressources bénévoles au Québec

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gestion des ressources bénévoles</i>	Centre d'action bénévole Drummond
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Programme de reconnaissance des expériences de bénévolat</i>	Centre d'action bénévole de Québec
<i>Rôles et responsabilités reliés à la gestion des ressources bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Stratégies de recrutement</i>	Centre d'action bénévole de Québec, en partenariat avec le Centre-St-Pierre

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

- 1.2 La diversification des raisons conduisant à l'action bénévole, l'engagement bénévole des personnes issues de diverses générations ou de communautés culturelles et l'adaptation de la gestion des ressources bénévoles à ces réalités

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles

Titre de la formation

Cap sur les jeunes bénévoles

Gérer des bénévoles efficacement

La gestion des bénévoles

Programme Action-Relève (premier module : Formation, volet adulte)

Programme Action-Relève (troisième module : Formation, volet mixte)

Recrutement des bénévoles aînés en milieu municipal

Relations interculturelles

Tout ce qu'il faut savoir pour favoriser l'implication des jeunes

Organisme qui offre la formation

Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau de l'action bénévole du Québec

Académie compu-finder

Institut national de formation et de recherche-action

Les clubs 4-H du Québec

Les clubs 4-H du Québec

Alliance québécoise du loisir public

Centre d'action bénévole de Québec, en partenariat avec le Centre-St-Pierre

Centre d'action bénévole de Montréal, en collaboration avec L'apathie c'est plate

Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles

Titre de la formation

Acquérir les compétences pour devenir superviseur ou formeur

Attraction et rétention du personnel, des forces à développer

Génération Y; gérer sans se déprimer

Gestion du personnel au quotidien

L'animation interculturelle

La gestion de la diversité

Osons l'avenir avec la relève !

Tirer profit de la diversité culturelle

Toutes générations confondues : comment travailler avec les différences générationnelles

Organisme qui offre la formation

Académie compu-finder

Carrefour de développement social par l'éducation populaire

Académie compu-finder

Académie compu-finder

Institut national de formation et de recherche-action

Centre St-Pierre

Centre St-Pierre et Relais-femmes

CFC management et ressources humaines

Carrefour de développement social par l'éducation populaire

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

Module 2 Le recrutement et la sélection des ressources bénévoles

2.1 L'analyse des besoins de l'organisation en matière de ressources bénévoles et la description des postes à confier à des ressources bénévoles

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion des risques, pour un engagement satisfaisant et sécuritaire</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La sélection et le filtrage des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>Le recrutement des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>Le recrutement des bénévoles, un défi pour les organismes</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Recrutement des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Recrutement et sélection des bénévoles</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Stratégies de recrutement</i>	Centre d'action bénévole de Québec, en partenariat avec le Centre-St-Pierre

Activité de formation utile à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gestion du personnel au quotidien</i>	Académie compu-finder

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

2.2 La rédaction et la diffusion stratégique de l'appel de candidatures

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Attirer des bénévoles motivés et maintenir leur niveau d'engagement</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>Attirer et retenir les nouveaux profils de bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Gérer des bénévoles efficacement</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion des ressources bénévoles</i>	Centre d'action bénévole Drummond
<i>La gestion des bénévoles</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion des bénévoles, un actif à mobiliser</i>	Institut de l'événement
<i>La gestion des ressources humaines</i>	Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent
<i>La gestion des risques, pour un engagement satisfaisant et sécuritaire</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Le recrutement des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>Le recrutement des bénévoles, un défi pour les organismes</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Motivation et recrutement des bénévoles</i>	Alliance québécoise du loisir public
<i>Pour une gestion humaine des ressources bénévoles « Les bénévoles : une ressource naturelle »</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Recrutement des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Recrutement et sélection des bénévoles</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Recruter, encadrer et maintenir ses bénévoles</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Stratégies de recrutement</i>	Centre d'action bénévole de Québec, en partenariat avec le Centre-St-Pierre
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Attraction et rétention du personnel, des forces à développer</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Génération Y; gérer sans se déprimer</i>	Académie compu-finder
<i>Le recrutement et la sélection du personnel</i>	Académie compu-finder
<i>Marketing RH</i>	Académie compu-finder
<i>Toutes générations confondues : comment travailler avec les différences générationnelles</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

2.3 Les techniques liées à l'entrevue de sélection des ressources bénévoles

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gestion des ressources bénévoles</i>	Centre d'action bénévole Drummond
<i>La gestion des risques, pour un engagement satisfaisant et sécuritaire</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Recruter, encadrer et maintenir ses bénévoles</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Sélection des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Le recrutement et la sélection du personnel</i>	Académie compu-finder
<i>Méthodes et techniques de l'entrevue face à face</i>	Académie compu-finder

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

2.4 Le filtrage des ressources bénévoles et l'évaluation des risques

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gestion des ressources bénévoles</i>	Centre d'action bénévole Drummond
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion des risques, pour un engagement satisfaisant et sécuritaire</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La sélection et le filtrage des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>La sensibilisation à la gestion des risques</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Protéger votre organisme et votre clientèle</i>	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
<i>Rôles et responsabilités reliés à la gestion des ressources bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Sélection des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

2.5 L'affectation des ressources bénévoles à un poste et le refus d'une candidature

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La sélection et le filtrage des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>Pour une gestion humaine des ressources bénévoles « Les bénévoles : une ressource naturelle »</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Sélection des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Activité de formation utile à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Méthodes et techniques de l'entrevue face à face</i>	Académie compu-finder

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

Module 3 L'encadrement des ressources bénévoles

3.1 L'accueil et l'intégration harmonieuse des ressources bénévoles au sein de l'organisation

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>La gestion des bénévoles</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion des risques, pour un engagement satisfaisant et sécuritaire</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Motivation et encadrement des bénévoles</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Recruter, encadrer et maintenir ses bénévoles</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Stratégies de recrutement</i>	Centre d'action bénévole de Québec, en partenariat avec le Centre-St-Pierre
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Le recrutement et la sélection du personnel</i>	Académie compu-finder
<i>Marketing RH</i>	Académie compu-finder
<i>Osons l'avenir avec la relève !</i>	Centre St-Pierre et Relais-femmes

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

3.2 L'évaluation des besoins de formation des ressources bénévoles et la formation de celles-ci

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Encadrement des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Gérer des bénévoles efficacement</i>	Académie compu-finder
<i>L'encadrement des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>La formation des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion des bénévoles, un actif à mobiliser</i>	Institut de l'événement
<i>La gestion des risques, pour un engagement satisfaisant et sécuritaire</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Motivation et encadrement des bénévoles</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gestion du personnel au quotidien</i>	Académie compu-finder
<i>Planifier la formation et évaluer les rendements</i>	Académie compu-finder

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

3.3 L'organisation et la planification de l'action des ressources bénévoles

Activité de formation destinée aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gérer des bénévoles efficacement</i>	Académie compu-finder
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Acquérir les compétences pour devenir superviseur ou former</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion du changement au 21^e siècle</i>	Académie compu-finder
<i>La supervision d'une équipe de travail</i>	Institut national de formation et de recherche-action

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

3.4 Le soutien et la supervision des ressources bénévoles

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Encadrement des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Gestion des ressources bénévoles</i>	Centre d'action bénévole Drummond
<i>L'encadrement des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion des ressources humaines</i>	Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent
<i>Motivation et encadrement des bénévoles</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Recruter, encadrer et maintenir ses bénévoles</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Accompagnement du personnel « Un jeu à deux »</i>	Centre de formation communautaire de la Mauricie
<i>Améliorer ses pratiques en gestion de ressources humaines pour bâtir des relations de travail optimales</i>	Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
<i>Bien diriger vos ressources humaines et éviter la discrimination</i>	Centre québécois de services aux associations
<i>Gestion du changement au 21^e siècle</i>	Académie compu-finder
<i>La gestion d'une équipe de travail</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>La supervision d'une équipe de travail</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>Leadership dynamique, meneur cinétique</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Superviser une équipe de travail</i>	Centre St-Pierre
<i>Supervision au quotidien</i>	CFC management et ressources humaines

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

3.5 Le travail d'équipe

Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>4 stratégies pour développer une équipe forte</i>	Centre de formation communautaire de la Mauricie
<i>Bâtir un esprit d'équipe</i>	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
<i>Le travail d'équipe</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>Mobilisation d'équipe et leadership</i>	CFC management et ressources humaines

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

3.6 L'animation de groupe et de rencontres

Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Animation de groupe</i>	Relais-femmes
<i>Animation de groupe et écoute active</i>	Centre de formation communautaire de la Mauricie
<i>Animation de réunions et procédures d'assemblée</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Animation efficace, réunion efficace</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Comment préparer et animer des réunions de travail</i>	Centre d'action bénévole de Québec
<i>Gérer une réunion de travail collaborative et efficace</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion d'animation en salle</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>L'animation de rencontres, de comités</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>L'art d'animer une réunion avec succès</i>	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
<i>Planifier et organiser des rencontres dynamiques</i>	Centre St-Pierre
<i>Pour une animation dynamique, décontractée et participative</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Redécouvrez les bases de l'animation</i>	Centre St-Pierre
<i>Techniques d'organisation et d'animation de réunions</i>	Conseil de la culture et des communications de la Mauricie

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

3.7 La communication interpersonnelle, l'écoute active et la relation d'aide

Activité de formation destinée aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gérer des bénévoles efficacement</i>	Académie compu-finder
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Animation de groupe et écoute active</i>	Centre de formation communautaire de la Mauricie
<i>Communication dans l'équipe de travail</i>	CFC management et ressources humaines
<i>Communiquer, comprendre et se faire mieux comprendre</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Composer avec différents types de personnalité au travail</i>	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
<i>Comprendre nos forces et celles des autres I</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Comprendre nos forces et celles des autres II</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Génération Y; gérer sans se déprimer</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion du changement au 21^e siècle</i>	Académie compu-finder
<i>L'animation interculturelle</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>La communication en milieu de travail</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>La communication interpersonnelle</i>	Centre d'action bénévole de Québec
<i>La communication : tout un potentiel d'équipe !</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>La communication, un outil de la non-violence</i>	Centre de formation sociale Marie-Gérin-Lajoie
<i>La négociation efficace</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>La relation d'aide, de l'écoute à l'action</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>La relation d'aide, un art qui s'apprend</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Le processus de négociation</i>	Centre de formation populaire
<i>Les différences dans nos organismes : des rencontres enrichissantes</i>	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
<i>Mieux communiquer dans une équipe de travail</i>	Centre St-Pierre
<i>Mobilisation d'équipe et leadership</i>	CFC management et ressources humaines
<i>On s'entend et tout le monde est content</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Relation d'aide 1</i>	Centre St-Pierre
<i>Relation d'aide 2</i>	Centre St-Pierre
<i>Supervision au quotidien</i>	CFC management et ressources humaines

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

3.8 La prévention et la gestion des situations difficiles liées aux ressources bénévoles

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gestion des employés ou bénévoles difficiles. Problèmes interpersonnels ? Un vrai cadeau !</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Gestion du personnel</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Répondre à des situations difficiles avec les bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>Répondre aux situations difficiles avec les bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Rôles et responsabilités reliés à la gestion des ressources bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Acquérir les compétences pour devenir superviseur ou former</i>	Académie compu-finder
<i>Améliorer ses pratiques en gestion de ressources humaines pour bâtir des relations de travail optimales</i>	Conseil de la culture des régions de Québec et de Chaudière-Appalaches
<i>Animation de groupe</i>	Relais-femmes
<i>Animation efficace, réunion efficace</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Gérer les situations difficiles dans une réunion</i>	Centre d'action bénévole de Sherbrooke
<i>Gestion d'animation en salle</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Gestion de conflits</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Gestion des conflits</i>	Centre St-Pierre
<i>Gestion du personnel au quotidien</i>	Académie compu-finder
<i>La gestion des conflits</i>	Centre d'action bénévole de Québec
<i>La gestion des situations difficiles en milieu de travail</i>	Centre St-Pierre
<i>La gestion pacifique des conflits</i>	Centre de formation sociale Marie-Gérin-Lajoie
<i>La résolution de conflits</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>Les conflits : les reconnaître, les comprendre et les régler</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Prévenir et résoudre les conflits dans son équipe</i>	CFC management et ressources humaines
<i>Prévenir les conflits internes</i>	Centre St-Pierre
<i>Régler les conflits dans une équipe</i>	Académie compu-finder
<i>Résolution des tensions conflictuelles</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Supervision au quotidien</i>	CFC management et ressources humaines
<i>Techniques d'organisation et d'animation de réunions</i>	Conseil de la culture et des communications de la Mauricie

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

3.9 L'évaluation de l'action des ressources bénévoles

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Encadrement des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>L'encadrement des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Évaluation du personnel</i>	Centre St-Pierre
<i>Évaluation du personnel</i>	Centre de formation communautaire de la Mauricie
<i>Guider le personnel dans son autoévaluation</i>	Centre d'action bénévole de Sherbrooke
<i>L'évaluation du personnel : une démarche mobilisante</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Méthodes et techniques de l'entrevue face à face</i>	Académie compu-finder
<i>Planifier la formation et évaluer les rendements</i>	Académie compu-finder
<i>S'outiller pour évaluer</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

Module 4 La mobilisation et la fidélisation des ressources bénévoles

4.1 Les styles de gestion et leur incidence sur la motivation et la mobilisation des ressources bénévoles

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gérer des bénévoles efficacement</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion du personnel</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Marketing RH</i>	Académie compu-finder
<i>Motiver et mobiliser son équipe avec leadership</i>	Centre d'action bénévole de Sherbrooke

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

4.2 Les façons de motiver les ressources bénévoles et de consolider leur engagement au sein de l'organisation

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Attirer des bénévoles motivés et maintenir leur niveau d'engagement</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>Attirer et retenir les nouveaux profils de bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Consolider l'engagement et la satisfaction des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Québec
<i>Gérer des bénévoles efficacement</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion des ressources bénévoles</i>	Centre d'action bénévole Drummond
<i>Gestion et motivation des bénévoles</i>	Alliance québécoise du loisir public
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion des bénévoles, un actif à mobiliser</i>	Institut de l'événement
<i>Motivation et encadrement des bénévoles</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Motivation et recrutement des bénévoles</i>	Alliance québécoise du loisir public
<i>Pour une gestion humaine des ressources bénévoles « Les bénévoles : une ressource naturelle »</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Stratégies de recrutement</i>	Centre d'action bénévole de Québec, en partenariat avec le Centre-St-Pierre
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Acquérir les compétences pour devenir superviseur ou former</i>	Académie compu-finder
<i>Attraction et rétention du personnel, des forces à développer</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Bâtir un esprit d'équipe</i>	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
<i>Génération Y; gérer sans se déprimer</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion du personnel au quotidien</i>	Académie compu-finder
<i>La mobilisation</i>	Centre de formation populaire
<i>La motivation et la reconnaissance d'une équipe de travail</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>Le recrutement et la sélection du personnel</i>	Académie compu-finder
<i>Marketing RH</i>	Académie compu-finder
<i>Mobilisation d'équipe et leadership</i>	CFC management et ressources humaines
<i>Motiver et mobiliser son équipe avec leadership</i>	Centre d'action bénévole de Sherbrooke
<i>Osons l'avenir avec la relève !</i>	Centre St-Pierre et Relais-femmes
<i>Toutes générations confondues : comment travailler avec les différences générationnelles</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Un pour tous, tous pour un : mobilisation et motivation d'une équipe de travail</i>	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

4.3 Les moyens propres à reconnaître et à valoriser la contribution des ressources bénévoles à la mission de l'organisation

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles

Titre de la formation

La gestion des bénévoles

La gestion des bénévoles, tout un art

La gestion des bénévoles, un actif à mobiliser

La reconnaissance des bénévoles

Pour une gestion humaine des ressources bénévoles « Les bénévoles : une ressource naturelle »

Programme de reconnaissance des expériences de bénévolat

Organisme qui offre la formation

Institut national de formation et de recherche-action

Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière

Institut de l'événement

Centre d'action bénévole de Montréal

Carrefour de développement social par l'éducation populaire

Centre d'action bénévole de Québec

Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles

Titre de la formation

4 stratégies pour développer une équipe forte

Accompagnement du personnel « Un jeu à deux »

La motivation et la reconnaissance d'une équipe de travail

Le travail d'équipe

Supervision au quotidien

Organisme qui offre la formation

Centre de formation communautaire de la Mauricie

Centre de formation communautaire de la Mauricie

Institut national de formation et de recherche-action

Institut national de formation et de recherche-action

CFC management et ressources humaines

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

Module 5 La gestion des services bénévoles

5.1 La production des documents nécessaires à la gestion des ressources bénévoles et l'importance de se doter de tels documents

Activités de formation destinées aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>L'encadrement des bénévoles</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
<i>La gestion des bénévoles, tout un art</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion des ressources humaines</i>	Conseil de la culture du Bas-Saint-Laurent
<i>La gestion des risques, pour un engagement satisfaisant et sécuritaire</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La sensibilisation à la gestion des risques</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Protéger votre organisme et votre clientèle</i>	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg
<i>Recrutement des bénévoles</i>	Centre de bénévolat de la Rive-Sud
<i>Recruter, encadrer et maintenir ses bénévoles</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Évaluation du personnel</i>	Centre St-Pierre
<i>La conception d'outils promotionnels efficaces</i>	Arrimage – Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
<i>Rédiger de façon stratégique</i>	CFC management et ressources humaines
<i>Règlements généraux : reflet de votre fonctionnement</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>S'outiller pour évaluer</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Structure juridique et règlements généraux</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

5.2 L'évaluation des services bénévoles et la gestion du changement

Activité de formation destinée aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Comment faciliter les changements dans votre programme de bénévolat</i>	Centre d'action bénévole de Montréal
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Génération Y; gérer sans se déprimer</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion du changement au 21^e siècle</i>	Académie compu-finder
<i>Gestion du personnel au quotidien</i>	Académie compu-finder
<i>Initiation à l'évaluation participative</i>	Centre de formation populaire
<i>Motivation et résistance aux changements</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Osons l'avenir avec la relève !</i>	Centre St-Pierre et Relais-femmes

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

5.3 La gestion d'un budget et autres aspects financiers liés à la gestion des ressources bénévoles

Activité de formation destinée aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gérer des bénévoles efficacement</i>	Académie compu-finder
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Bilan et rapport annuel d'activités : deux étapes importantes de la reddition de comptes</i>	Centre St-Pierre
<i>Comment lire les états financiers d'un organisme</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Comprendre les états financiers, c'est pas sorcier !</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Démystifier les états financiers</i>	Centre St-Pierre
<i>Évaluation et reddition de comptes</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>L'ABC de la reddition de comptes</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>La gestion budgétaire</i>	Centre St-Pierre
<i>La mesure d'impact social : un outil efficace de reconnaissance et de reddition de comptes</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire, en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire
<i>Le cycle de gestion annuel</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Les bases de la comptabilité</i>	Centre d'aide et d'action bénévole de Charlesbourg

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

5.4 La promotion de l'action bénévole de l'organisation : le plan de communication, le marketing social et l'utilisation des réseaux sociaux

Activité de formation destinée aux gestionnaires de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Gérer des bénévoles efficacement</i>	Académie compu-finder
Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Bien s'outiller pour communiquer</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Comment gérer vos réseaux sociaux</i>	Académie compu-finder
<i>Formation Web 2.0 : Twitter, Facebook, Blogger, Netvibes, Wikipédia, etc. : des outils incontournables !</i>	Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine
<i>La conception d'outils promotionnels efficaces</i>	Arrimage – Corporation culturelle des Îles-de-la-Madeleine
<i>La promotion – Pour se faire connaître</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Le marketing pour les organismes à but non lucratif</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Le marketing social : outil efficace d'action</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Le plan de communication</i>	Centre St-Pierre
<i>Le plan de communication – Pour une promotion réfléchie et réalisable</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Les médias sociaux dans nos organisations</i>	Centre St-Pierre
<i>Marketing RH</i>	Académie compu-finder
<i>Marketing social</i>	Centre St-Pierre
<i>Marketing social 101</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Mieux comprendre et utiliser les médias sociaux</i>	Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
<i>Réseaux sociaux – Volet pratique</i>	Sport et Loisir de l'île de Montréal
<i>Réseaux sociaux – Volet stratégique</i>	Sport et Loisir de l'île de Montréal
<i>Un plan de communication à votre image</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement
<i>Vu, connu, reconnu</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.

5.5 Le fonctionnement d'un conseil d'administration

Activités de formation utiles à la gestion de bénévoles	
Titre de la formation	Organisme qui offre la formation
<i>Le conseil d'administration dans son rôle d'employeur</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Le rôle du CA dans la gestion de l'organisation</i>	Centre St-Pierre
<i>Le rôle et les responsabilités du conseil d'administration</i>	Centre de formation populaire
<i>Pour un fonctionnement d'un conseil d'administration efficace</i>	Centre d'action bénévole Bellechasse–Lévis–Lotbinière
<i>Pouvoirs, rôles et responsabilités des administrateurs</i>	Organismes porteurs de la formation élaborée par le Réseau québécois de ressources en formation
<i>Rencontre des conseils d'administration</i>	Institut national de formation et de recherche-action
<i>Rôle des administrateurs, des officiers, des bénévoles et du personnel salarié</i>	Centre d'action bénévole de Québec
<i>Rôle et responsabilités des conseils d'administration engagés et éclairés</i>	Carrefour de développement social par l'éducation populaire
<i>Un CA averti en vaut deux !</i>	Centre d'animation, de formation et d'accompagnement

Source : Tableau produit par Éduconseil inc., 2012.



RÉSEAU DE
L'ACTION BÉNÉVOLE
DU QUÉBEC

Réseau de l'action bénévole du Québec
6955, rue Christophe-Colomb, bureau 103
Montréal (Québec) H2S 2H4

Tél : 514 272-4004
Sans frais : 1 866 496-4004
Fax : 514 272-7005

www.rabq.ca

*Secrétariat à l'action
communautaire
autonome
et aux initiatives
sociales*

Québec

 ACTION
BÉNÉVOLE
QUÉBEC