

ici,
TOUT
PREND
GRÂCE AUX
VIE
BÉNÉVOLES



RÉSEAU PLEIN AIR QUÉBEC



ONYVA
.QUEBEC

ENGAGEONS-NOUS

POUR UN PLEIN AIR

PÉRENNE

*Guide pour former
ses bénévoles*

SOMMAIRE

- 1. POURQUOI FORMER LES BÉNÉVOLES?**
- 2. DES FONCTIONS QUI EXIGENT DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES**
- 3. LES PRINCIPES D'UNE FORMATION EFFICACE EN BÉNÉVOLAT PLEIN AIR**
- 4. LES STRATÉGIES DE FORMATION GAGNANTES**
- 5. L'IMPORTANCE DE L'ÉCHANGE DANS LA FORMATION**





POURQUOI FORMER LES BÉNÉVOLES?

Former les bénévoles, c'est leur permettre :

- d'être **efficaces** et **sécuritaires** dans leurs tâches;
- de **progresser** dans leur engagement;
- d'occuper de **nouvelles fonctions** avec plus de **responsabilités**.

C'est aussi une **stratégie incontournable de rétention** : un·e bénévole qui apprend, se sent valorisé·e et utile est plus enclin·e à revenir et à s'investir davantage.

Et pour les gestionnaires, c'est un levier puissant pour répondre à des **besoins concrets de l'organisation** : encadrement de groupes, entretien spécialisé, soutien aux événements, etc. Plus les bénévoles sont formé·e·s, plus ils et elles peuvent contribuer de façon autonome et soutenue à la mission du site ou de l'organisme.

DES FONCTIONS QUI EXIGENT DES FORMATIONS SPÉCIFIQUES



Certaines tâches en plein air demandent des compétences précises, parfois même des certifications ou des formations préalables. Voici des exemples concrets :

Travaux manuels et entretien de site

- Techniques sécuritaires d'élagage ou de débroussaillage en milieux naturels
- Réparation ou construction d'aménagements légers : escaliers, ponceaux, passerelles

Orientation et logistique

- Lecture de carte, GPS, gestion d'itinéraire en nature
- Techniques de base en balisage ou cartographie

Entretien d'équipement de plein air

- Mécanique de vélo de base (freins, pneus, ajustement)
- Réparation sommaire d'embarcations nautiques (canot, kayak)
- Vérification d'équipements partagés (trousses, sacs, outils)

Encadrement et sécurité

- Formations de secourisme ou de premiers soins en région éloignée
- Formation de base en gestion de groupe et en communication avec le public
- Utilisation d'équipement de sécurité : harnais, cordes, travail en hauteur

Des formations comme forme de reconnaissance

Offrir l'accès à ces formations peut aussi être un cadeau valorisant pour vos bénévoles les plus engagés. Toutefois, pour que ce geste ait un réel impact, il est important que la formation :

- **réponde aux intérêts** des bénévoles (ex. : un passionné de vélo sera ravi par un atelier de mécanique);
- **corresponde** à leur **niveau** et à leurs **envies** d'implication;
- soit clairement **positionnée** comme un **avantage** ou une **progression** dans leur parcours.



LES PRINCIPES D'UNE FORMATION EFFICACE EN BÉNÉVOLAT PLEIN AIR

Pour qu'une formation soit utile et bien accueillie par les bénévoles, elle doit répondre à plusieurs critères :

Prioriser l'expérimentation

Les bénévoles préfèrent **apprendre en faisant**, directement dans l'expérimentation. Les formations où ils et elles peuvent manipuler, tester, poser des questions sur place sont **plus engageantes** et **mieux retenues**.

Ex. -> Monter une clôture, construire un escalier de sentier, régler un dérailleur, animer une activité nature.

Garder les formations magistrales pour des cas précis

Les formations en salle (théorie, projection, PowerPoint) peuvent être utiles si :

- une **certification** est en jeu;
- les **risques** sont **élevés** (sécurité, santé, responsabilité);
- le contenu est **technique** ou **règlementaire** (assurances, balisage, signalisation).

-> Même dans ces cas, intégrer une **partie pratique** ou **interactive** permet de maintenir l'**attention**.

Miser sur des formats courts, utiles et bien ciblés

Les bénévoles **ont peu de temps** et préfèrent se sentir **utile** en le passant dans l'action. Privilégiez :

- des formations de **courte durée** (1 h à 3 h max);
- tenues juste **avant l'activité** ou pendant la **saison de préparation**;
- qui auront un **avantage pour le bénévole** et non seulement l'organisme;
- qui ciblent un apprentissage **utile immédiatement**.

Donner accès à des ressources autonomes

- Offrir des **fiches pratiques** illustrées, des **capsules vidéo courtes** et des **tutoriels simples**.
 - > Cela permet à chacun·e d'apprendre **à son rythme**, surtout pour celles et ceux qui aiment s'autoformer ou revoir les consignes plus tard.





STRATÉGIES DE FORMATION GAGNANTES



1. Apprentissage en parrainage

C'est la stratégie **préférée** des bénévoles et la plus **efficace**. Jumeler une personne nouvelle avec une personne expérimentée favorise un transfert de connaissances naturel, humain et ancré dans le terrain et la pratique. Ce type d'accompagnement facilite l'intégration, la confiance et la motivation à poursuivre.



2. Formation sur le tas

Cette stratégie est de prévoir un moment juste avant ou pendant l'activité pour expliquer les tâches, les règles de sécurité et répondre aux questions. Cette approche **concrète**, surtout en petits groupes, est particulièrement **adaptée aux actions simples et fréquentes**.

3. Discussions entre bénévoles

Cette stratégie invite à créer des moments d'**échange informel** (pause-café, cercle de clôture, groupe Facebook...) permettant aux bénévoles de partager trucs, expériences et conseils en créant des liens. C'est une forme d'**autoapprentissage** riche et valorisante qui favorise aussi le **sentiment d'appartenance**.

4. Ateliers spécialisés

Cette stratégie de formation est pour les **tâches plus techniques** (ex. : maniement d'outils, premiers soins, mécanique). Il est préférable d'offrir de courtes formations ciblées, en présentiel si possible, en petits groupes. Elles peuvent aussi être perçues comme une **barrière** à l'implication, si la formation est trop longue, trop formelle ou mal adaptée au niveau d'expérience des participant·e·s. C'est pourquoi il est recommandé de réserver ce format aux apprentissages techniques ou obligatoires, et de le **combiner** avec des stratégies plus **souples** (parrainage, autoapprentissage, formation sur le tas).

5. Guides et outils écrits

Il s'agit de distribuer des **documents clairs et visuels** (fiches de tâches, *checklists*, tutoriels simples) permettant aux bénévoles de s'autoformer à leur rythme. Un **document d'accueil du bénévole** est un outil **très utile**. Il peut inclure :

- un mot de bienvenue;
- un survol des valeurs et de la mission de l'organisation;
- des infos pratiques (contact, logistique);
- un aperçu des responsabilités typiques;
- des conseils de sécurité;
- une invitation à poser des questions.



6. Créer du lien et un sentiment d'appartenance

Les bénévoles doivent se sentir bien **entourés**, **attendus** et **écoutés**. Il est donc important que la formation inclue :

- une **présentation** des membres de l'**équipe permanente**;
- des opportunités de rencontrer d'**autres bénévoles** (rencontre d'accueil, activité de groupe);
- des occasions de comprendre ce qu'ils et elles **représentent** en tant que visages de l'organisation sur le terrain.



L'IMPORTANCE DE L'ÉCHANGE DANS LA FORMATION

Former les bénévoles, c'est bien plus que transmettre des consignes : c'est créer un lien de **confiance** et leur donner envie de continuer à s'impliquer. Pour que la formation soit vraiment utile et humaine, il faut aussi :

- **Prendre leur feedback** : demandez aux bénévoles ce qu'ils et elles ont aimé, ce qui a été clair, ce qui pourrait être amélioré. Ce retour est précieux pour ajuster vos outils et vos pratiques.
- **Les inviter à poser des questions** : encouragez-les à exprimer leurs doutes, leurs besoins ou leurs idées, dès leur arrivée... et tout au long de leur implication. Offrir un climat où l'on peut poser des questions sans jugement est fondamental.
- **Instaurer un climat agréable et de confiance**. Un climat de confiance repose sur :
 - une accueil chaleureux;
 - des attentes claires et réalistes;
 - une attitude ouverte, respectueuse et sans pression;
 - le fait de nommer des personnes ressources à qui on peut s'adresser facilement;
 - des occasions de socialiser, même brèves (ex. : collation partagée, moment informel après une activité).
- **Favoriser un apprentissage évolutif**. N'hésitez pas à poser vous-mêmes des questions aux bénévoles :
 - Qu'aimerais-tu apprendre de plus?
 - As-tu besoin d'un soutien supplémentaire?
 - Y a-t-il une tâche que tu aimerais essayer la prochaine fois?

Ces échanges renforcent l'**autonomie**, le sentiment de **reconnaissance** et la **motivation**.
Et ils permettent à l'organisation de faire grandir une communauté engagée et compétente.



METTONS-NOUS

À L'ACTION!



SOURCES

Portail des bénévoles et du bénévolat. (2024, août). *Quelles sont les meilleures stratégies de formation?* Repéré au https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/docs/GSC1847/O0006363126_Quelles_sont_les_meilleures_strat_gies_de_formation.pdf

Université du Québec à Trois-Rivières. (2013). *Le « comment » de la formation des bénévoles : le point de vue des bénévoles et des organismes.* Repéré à https://www.rabq.ca/admin/incoming/20151001145617_54378-Lecommentdelaformationdesbnvoleslepointdevuedesbnvoleset.pdf

Université du Québec à Trois-Rivières. (2013). *Quelles sont les meilleures stratégies de formation des bénévoles?* Repéré au https://www.rabq.ca/admin/incoming/20151001133539_53653-Quellessontlesmeilleuresstratgiesdeformation.pdf

