



TRAIT D'UNION MONTÉRÉGIEN

Analyse brute

Équipe 5/TEN 7001

Méthodes de collecte de données

Grands axes et catégorisation

Échantillon des données recueillies

Collecte de données

Méthodes

01. Collecte préliminaire : Site web

Collecte d'informations permettant la préparation de l'entretien semi-dirigé.

02. Collecte principale : Entretien semi-dirigé

Entretien avec la directrice de l'organisme du Trait d'Union Montérégien.

03. Collecte complémentaire : Analyse du matériel de formation

Lecture et résumé du matériel de formation (documentation de 170 pages) et des modes de diffusion.

04. Collecte complémentaire : questionnaire pour intervenants

Questionnaire qui s'attarde au fonctionnement interne, aux motifs de mobilisation des participants, à la communication, aux ressources technologiques et aux besoins de formation.

05. Collecte complémentaire : questionnaire pour bénévoles

Questionnaire qui s'attarde au profil des bénévoles, à leur motivation, à leurs défis et à leur rapport vis-à-vis de la formation reçue.



Grands axes

Résultats de la collecte principale en entretien semi-dirigé

Quatre axes principaux de besoins émergent de l'analyse de l'entretien semi-dirigé

1. Accueil et formation des bénévoles
2. Recrutement et visibilité de l'organisme
3. Mobilisation des participants
4. Gestion interne et technologie



Catégorisation

Thème majeur:

Accueil et formation des bénévoles

13.32	ESD	ST	<p>Il va être accompagné aussi par les intervenants. On fait un suivi régulier, on les accompagne et tout. Mais il y a peut-être quelque chose à ce niveau-là, qui serait aussi améliorer à bonifier dans notre approche. Tu vas avoir des formules de formation express, une formation qui serait donnée en ligne, comme ça la personne la suit à son rythme.</p> <p>En même temps, la formation sert aussi à évaluer la qualité de bénévole à laquelle on fait affaire parce que tu sais, on a quand même des critères, on n'accepte pas n'importe qui comme bénévole (combien de bénévoles sont refusés ?) Quand les autres étapes qu'on a faites ne sont pas suffisantes pour dire oui, cette personne-là on la voit très bien bénévole. Mais des fois la formation vient compléter notre évaluation (est-ce qu'on détourne le mandat de la formation ?) Des fois, on oblige le bénévole à passer par le parcours de formation avant d'être jumelé. Par exemple, les références sont plus ou moins claires. Oui, on fait la recherche d'antécédents judiciaires pour tous nos bénévoles. Ça c'est clair, hein ? Mais notre évaluation fait qu'on doute que la personne a la bonne ouverture ? Est-ce que elle sera dans le</p>	<p>Recrutement des bénévoles : Des critères importants sont à respecter pour accepter un bénévole. L'évaluation sert à mesurer l'ouverture, le non-jugement. La rencontre et la référence du bénévole sont déterminantes. Donc une formation en ligne, oui, mais on perd ce côté-là pour évaluer le candidat bénévole.</p> <p>Formation : La formation joue un rôle dans l'évaluation du bénévole. Parfois, on exige au bénévole de passer par le parcours de formation avant d'être jumelé.</p> <p>Profil des bénévoles : Tous les bénévoles ne doivent pas avoir d'antécédents judiciaires.</p>
-------	-----	----	--	---



15. Quelle est ou quelles sont le/les types de formation qui vous semble/ent le plus correspondre à vos besoins, intérêts et disponibilités ?

[Plus de détails](#)

- Une formation exclusivement en... 8
- Une formation en ligne avec for... 0
- Une formation parfois en prése... 7
- Une formation en mode hybride... 6
- Une formation entièrement en a... 3



LÉGENDE – QUESTION 15

Une formation exclusivement en présence et avec un formateur

Une formation en ligne avec formateur

Une formation parfois en présence du formateur, parfois en ligne

Une formation en mode hybride : certaines sections à réaliser seul à son rythme (avec des capsules d'autoformation par exemple) et certaines sections avec formateur, soit en ligne ou en présence

Une formation entièrement en autoformation (capsules, lectures, etc.)

5. À quelle tranche d'âge appartenez-vous ?

[Plus de détails](#)

[Aperçus](#)

- 18-25 0
- 26-40 3
- 41-60 3
- 61 et plus 13



Thème mineur: Profil des bénévoles

Catégorisation

Profil des bénévoles

- Majorité de femmes et de retraités.
- Difficulté de jumelage homme-femme.
- Cherchent souvent à briser leur propre isolement.
- Vivent plusieurs obstacles qui peuvent les décourager du jumelage et leur investissement bénévole (ruralité, cigarette, pauvreté, mobilisation)
- Plusieurs sont déçus de leur expérience, car ils ne parviennent pas à bâtir une amitié.

Profil des participants

- Adulte de 18 ans et plus avec problème de santé mentale dû à l'isolement.
- Moyenne d'âge de 64 ans. Vivent majoritairement dans la pauvreté et ont peu de moyen technologique.
- Sont impatients d'être jumelés.
- Fondent beaucoup d'espoir en le jumelage. On de la difficulté à se mobiliser tant physiquement que psychologiquement.
- Sont sensibles au rejet, changement et abandon. Ont souvent un passé traumatique.

Catégorisation

Recrutement des bénévoles

- L'organisme est en manque important de bénévoles.
- Le recrutement est à son plus bas taux en 25 ans.
- Pour mieux recruter, il faut augmenter la visibilité de l'organisme.
- De nombreux critères doivent être réunis pour accepter un bénévole : capacité d'écoute, empathie, respect et ouverture dans le non-jugement.
- Le message véhiculé pour recruter : « venez vous faire un ami ». Le message est parfois contradictoire. Le rôle du bénévole également.
- Une gestion du message et des attentes doit être envisagée.

Rôle des bénévoles

- Les bénévoles apportent leur contribution soit par le jumelage, ce qui correspond à la moitié de ceux-ci, et les autres seront impliqués au CA, comités d'activités et autres aides connexes.
- Le jumelage sert à briser l'isolement.
- Les bénévoles ne sont pas des intervenants, ils n'ont pas un rôle thérapeutique.
- Le bénévolat ne peut pas répondre à tous les besoins relationnels...

Autres catégories et sous-catégories



Accueil et formation des bénévoles



Recrutement des bénévoles

Rôle des bénévoles

Profil des bénévoles



Visibilité de l'organisme

Communication et promotion



Mobilisation des participants

Profil des participants

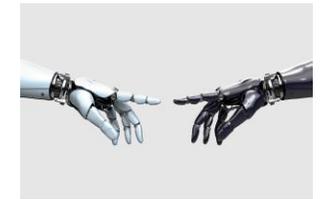


Gestion interne de l'organisme

Communication interne

Rôles et responsabilités des salariés

Capacité d'équipe



Utilisation des technologies