

## Les besoins de perfectionnement des travailleurs en loisir du Nouveau-Brunswick

Hubert Roussel, Ph. D.

École de kinésiologie et de récréologie, Université de Moncton

Pour la première fois, l'Observatoire rend compte d'une question étudiée chez nos voisins de l'est en diffusant les résultats de la recherche du professeur Hubert Roussel. Nos lecteurs pourront donc remarquer les similitudes entre les professionnels d'ici et du Nouveau-Brunswick.

L'objectif de la recherche étant de définir les besoins de perfectionnement des travailleurs en loisir en comparant les perceptions du degré de maîtrise actuelle et désirable des compétences, les répondants étaient invités à indiquer leur propre perception.

### 1. INTRODUCTION

Les changements rapides qui façonnent notre société nécessitent que les connaissances acquises soient continuellement renouvelées tout au long de la vie (Conseil supérieur de l'éducation [CSÉ], 2006), d'où l'importance de l'éducation des adultes et, plus spécifiquement, de la formation et du perfectionnement continus en emploi. Selon Merriam et Caffarella (1999), les changements démographiques, économiques et technologiques sont étroitement reliés et font en sorte que les besoins de formation des adultes ont changé.

Ce phénomène de changements est d'ailleurs présent dans toutes les sphères d'activités professionnelles. Le domaine du loisir n'échappe pas au phénomène de changements qui rend l'offre de services de loisir de plus en plus complexe (Gagnon, 1995; Gagnon, 1996; Kelly, 1996; Pronovost, 1997; Kraus, 2000; Searle et Brayley, 2000; Kraus, 2001; Association québécoise du loisir municipal [AQLM] et Laboratoire en loisir et vie communautaire [LLVC], 2001).

### 2. MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLON

Afin de procéder à la collecte de données, nous avons élaboré un questionnaire de 98 compétences en nous inspirant des fonctions, des tâches et des catégories de compétences identifiées dans la recension des écrits. Nous avons fait parvenir un questionnaire postal aux 104 travailleurs inventoriés dans les 103 municipalités (8 cités, 26 villes et 69 villages) de la province du Nouveau-Brunswick : 63 questionnaires ont été retenus pour analyse, portant le taux de réponse à 61 %.

Notre population est strictement limitée aux personnes ayant des postes de gestion, soit les directeurs des loisirs et les responsables ou les coordonnateurs des secteurs (sport, culture, gestion des équipements, etc.).

Les 63 sujets sont presque également répartis selon le sexe, soit 50,8 % de femmes et 49,2 % d'hommes. Seulement 33 % des femmes occupent un poste de direction, contre 56,7 % des hommes. La majorité des répondants (58,7 %) disent parler surtout l'anglais dans leur milieu de travail. Près de la moitié (44 %) des répondants sont âgés de 36 à 45 ans. La très grande majorité des sujets ont étudié jusqu'au baccalauréat (73 %) et seulement 3,2 % des répondants ont complété des études de maîtrise.

Plus de 40 % des répondants ont obtenu leur baccalauréat dans le domaine du loisir et de la récréologie et 85,7 % sont membres d'une association professionnelle. Un nombre relativement important de répondants (27,5 %) détient un baccalauréat en éducation physique.

Un peu plus du tiers des répondants (37,7 %) occupent leur poste depuis cinq ans ou moins. Enfin, le nombre de répondants occupant leur poste depuis 6 à 10 ans et entre 11 et 20 ans est assez également réparti.

### 3. RÉSULTATS

Une partie de notre recherche abordait les modalités de perfectionnement des travailleurs en loisir. La totalité des répondants se disent favorables à participer à des activités de perfectionnement. Il faut dire que les sujets de notre recherche ont presque tous une formation postsecondaire (87,3 %). D'ailleurs, le CSÉ (2006) constate que le pourcentage d'individus ayant l'intention de participer à une formation est plus grand chez ceux possédant un niveau de scolarité élevé. Plus de 98 % veulent suivre leur perfectionnement dans le milieu de travail et 56 % des répondants préféreraient le faire par Internet.

De plus, près des trois quarts (70,2 %) des répondants aimeraient que cette formation soit

créditée et 64 % souhaiteraient être consultés en vue de l'élaboration d'activités de formation. Près de 51 % des répondants sont intéressés à des activités de perfectionnement qui durent entre 5 et 10 heures, quoiqu'un bon nombre soit prêt à consacrer entre 21 et 30 heures. Près du quart des sujets de la recherche (24 %) sont prêts à parcourir une distance de plus de 200 kilomètres pour suivre une formation et 44 % se déplaceraient sur une distance de 100 kilomètres.

Sur les dix premiers besoins de perfectionnement identifiés, la connaissance des logiciels de gestion de projets et la connaissance des sources de financement non municipales offertes aux OSBL occupent les deux premiers rangs. La connaissance des logiciels relatifs à la gestion des équipements et des parcs suit en troisième place.

La connaissance des moyens d'intervention, la connaissance des techniques d'analyse de marché et la connaissance des sources de revenus sont aussi parmi les besoins les plus importants. Deux compétences en développement touristique, soit la connaissance des stratégies touristiques régionales et provinciales et l'habileté à créer une stratégie touristique qui rejoint les groupes cibles, sont parmi les dix premiers besoins de perfectionnement recensés.

**Tableau 1: Dix premiers besoins de perfectionnement**

Compétences	Moyennes SD (1)	Moyennes SA (2)	Écart SD - SA
Connaissance des logiciels de gestion de projets (i.e. Microsoft projet, logiciel d'inscription)	3,73	2,27	1,46
Connaissance des sources de financement non municipales offertes aux OSBL	4,22	2,90	1,32
Connaissance des logiciels relatifs à la gestion des équipements et des parcs (réservation, entretien)	3,61	2,34	1,27
Connaissance des moyens d'intervention (plan d'urbanisme, plan de développement en loisir)	3,74	2,58	1,16
Connaissance des techniques d'analyse de marchés	3,57	2,43	1,14
Connaissance des sources de revenus (frais d'inscription, subventions fédérales, provinciales)	4,15	3,07	1,08
Connaissance des normes quant au minimum d'espaces à réserver à des fins récréatives	3,65	2,58	1,07
Connaissance des programmes de formation susceptibles d'améliorer les compétences	3,90	2,84	1,06
Connaissance des stratégies touristiques régionales et provinciales	3,48	2,42	1,06
Habilité à créer une stratégie touristique qui rejoint les groupes	3,51	2,46	1,05

(1) SD = situation désirable (2) SA = situation actuelle

En ce qui a trait aux sept catégories de compétences, les répondants ont exprimé un plus grand besoin de perfectionnement pour les catégories « équipements, installations et sites récréatifs », « développement touristique », « développement sociocommunautaire » et « techniques administratives ». Les catégories « communication et relations publiques » et « gestion des ressources humaines » sont les deux catégories faisant l'objet d'un moins grand besoin de perfectionnement.

**Tableau 2: Besoins de perfectionnement en fonction**

Catégories de compétences	Moyennes SD (1)	Moyennes SA (2)	Écart SD-SA
Équipements, installations et sites récréatifs	3,81	2,91	0,90
Développement touristique	3,57	2,83	0,74
Développement sociocommunautaire	4,00	3,27	0,73
Techniques administratives	3,94	3,21	0,73
Développement de programmes	3,88	3,20	0,68
Gestion des ressources humaines	3,95	3,32	0,63
Communications et relations publiques	4,04	3,48	0,56

(1) SD = situation désirable (2) SA = situation actuelle

Les analyses statistiques visaient à vérifier les différences entre les répondants parlant surtout le français au travail (N=25) et ceux parlant surtout l'anglais au travail (N=37), entre les hommes (N=31) et les femmes (N=32), entre les répondants occupant un poste de direction (N=27) et les répondants occupant un poste de responsable de secteur et de programme (N=33), entre les répondants ayant un baccalauréat en loisir et récréologie (n=27) et ceux ayant un baccalauréat en éducation physique (n=14), entre les répondants des villes (N=32) et des cités (N=23) et, enfin, entre les répondants qui ont été moins de 11 ans en poste (N=38) et ceux qui sont en poste depuis 11 ans ou plus (N=23). Pour ce qui est de leurs besoins de perfectionnement, sauf pour les répondants ayant obtenu le diplôme en récréologie et en loisir, tous les groupes ont exprimé un plus grand besoin de perfectionnement pour les compétences de la catégorie « équipements, installations et sites récréatifs ».

Les analyses statistiques montrent des différences notables entre les répondants parlant surtout le français au travail (N=25) et ceux parlant surtout l'anglais au travail (N=37), en ce qui a trait aux compétences en développement de programmes et à la catégorie « développement sociocommunautaire »: les répondants parlant surtout le français affichant des moyennes plus élevées.

Nous avons des différences significatives entre les hommes et les femmes pour ce qui est des catégories « développement touristique » et « équipements, installations et sites récréatifs ».

Pour ce qui concerne les comparaisons selon le nombre d'années en poste, nous avons trouvé des différences significatives pour cinq catégories, soit les techniques administratives, le développement sociocommunautaire, les équipements, installations et sites récréatifs, la communication et relations publiques et la gestion des ressources humaines. Les répondants avec moins de 11 ans en poste montrent un plus grand besoin de perfectionnement.

#### 4. CONCLUSION

On peut dire que le portrait sociodémographique de ce groupe de travailleurs se transforme peu à peu. D'une profession où la majorité des emplois étaient occupés par des hommes, on constate que les femmes sont de plus en plus nombreuses. Cependant, elles continuent d'être sous-représentées dans les postes de direction. La grande majorité des travailleurs ont une formation en loisir et en récréologie, contrairement à une époque où les postes étaient surtout occupés par des éducateurs physiques ou par l'expert en sport de la communauté. La majorité des travailleurs occupent leur poste depuis moins de onze ans et plus des deux tiers sont âgés de plus de 36 ans. On remarque une assez forte scolarisation puisqu'un taux très élevé de répondants ont obtenu le baccalauréat. La plupart des répondants sont à l'emploi des villes et des cités où les ressources financières le permettent, même si quelques villages ont toujours les fonds pour embaucher du personnel en loisir.

Les changements technologiques, économiques, politiques, organisationnels et sociaux qui s'opèrent dans la société font en sorte que les fonctions des services municipaux de loisir ont changé et, par le fait même, les tâches des travailleurs en loisir. De nouveaux secteurs d'intervention se développent et les travailleurs sont appelés de plus en plus à jouer un rôle de facilitateur auprès des organismes communautaires. Les résultats montrent que les travailleurs en loisir sur le terrain n'ont pas tous les compétences pour s'adapter à ces changements et que des besoins de perfectionnement sont présents chez ce groupe de travailleurs.

## RÉFÉRENCES

Association québécoise du loisir municipal, Laboratoire en loisir et vie communautaire. (2001). *Le loisir public au Québec : une vision moderne*. Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université du Québec.

Conseil supérieur de l'éducation. (2006). *En éducation des adultes, agir sur l'expression de la demande de formation : une question d'équité*. Sainte-Foy, QC : Le Conseil supérieur de l'éducation.

Gagnon, P. (1995). Intégration des secteurs d'activité de la culture et du développement communautaire au sein du service municipal de loisir. *Loisir et société / Society and Leisure*, 18 (2), 287-307.

Gagnon, P. (1996). *Le loisir et la municipalité*. Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université du Québec.

Kelly, J. R. (1996). *Leisure* (3<sup>e</sup> éd.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Kraus, R. G. (2000). *Leisure in a Changing America* (2<sup>e</sup> ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Kraus, R. G. (2001). *Recreation and Leisure in Modern Society*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers, Inc.

Merriam, S. B., Caffarella, R. S. (1999). *Learning in Adulthood* (2<sup>e</sup> ed.). San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.

Pronovost, G. (1997). *Loisir et société : traité de sociologie empirique*. Sainte-Foy, QC : Presses de l'Université du Québec.

Searle M. S., Brayley, R. E. (2000). *Leisure Services in Canada. An introduction* (2<sup>e</sup> ed.). State College, PA: Venture Publishing.