

## L'étude « *Le bénévolat en loisir et en sport, 10 ans après* » : les résultats les plus marquants

VOLUME 12, NUMÉRO 5 - 2014

Par David Leclerc, professionnel de recherche au  
Laboratoire en loisir et vie communautaire, Université du  
Québec à Trois-Rivières

Au cours des 10 dernières années, le bénévolat en loisir au Québec a-t-il changé? Pour répondre à cette interrogation, le Laboratoire en loisir et vie communautaire a repris l'enquête de 2001 auprès des bénévoles et des professionnels en loisir. Ce projet de recherche a été soutenu financièrement par le Secteur du loisir et du sport du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

L'étude « *Le bénévolat en loisir, 10 ans après* » fait état des principaux changements observés à partir d'une comparaison des résultats de 2001 et de 2012 des bénévoles et des professionnels. Cette étude relève plusieurs changements qui ont affecté le bénévolat en loisir ces dernières années, notamment en matière de temps disponible, de motivations, de causes et organismes choisis, de recrutement et de soutien. Ces changements ont compliqué la gestion des organisations de loisir et demandent un engagement toujours plus poussé des bénévoles et des professionnels.

### LA MÉTHODOLOGIE

L'enquête a rejoint 1146 bénévoles et 342 professionnels au moyen d'un questionnaire en ligne. L'échantillon de répondants est considéré comme représentatif de la population québécoise et de l'ensemble des régions.

La technique d'échantillonnage par réseaux a été adoptée. Les participantes et les participants ont été recrutés via diverses organisations partenaires du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), telles les unités régionales de loisir et de sport (URLS), les associations et fédérations du Conseil québécois du loisir, les associations et fédérations de Sports-Québec et l'Association québécoise du loisir municipal (AQLM).

Les questionnaires ont été construits de la même façon que pour l'enquête de 2001 afin de favoriser la comparaison des données.

### LES RÉSULTATS LES PLUS MARQUANTS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES

#### *Le temps donné plus court – TLM et TP*

En ordre d'importance, les bénévoles en loisir donnent de leur temps sur une base régulière (ex. : tous les mercredis), selon les tâches sans horaire fixe, de temps en temps selon leurs disponibilités et pour la durée d'un projet. Les professionnels en loisir ont remarqué que le temps donné par les bénévoles ces dernières années est majoritairement plus court. Ils estiment toutefois que 25 % des bénévoles en loisir s'impliquent toujours à long terme. Ces bénévoles sont portés à s'investir dans les organisations et à y consacrer plusieurs heures; leur engagement est loin d'être sporadique.

En loisir, deux modèles se côtoient en matière de temps donné : les TLM (« toujours les mêmes ») et les TP (« temps partiel »). Ceux qui donnent du temps sur une base régulière sont sans doute représentés largement par les TLM. La rareté du temps disponible a cependant contribué à amplifier le phénomène des TLM. Les TP, eux,

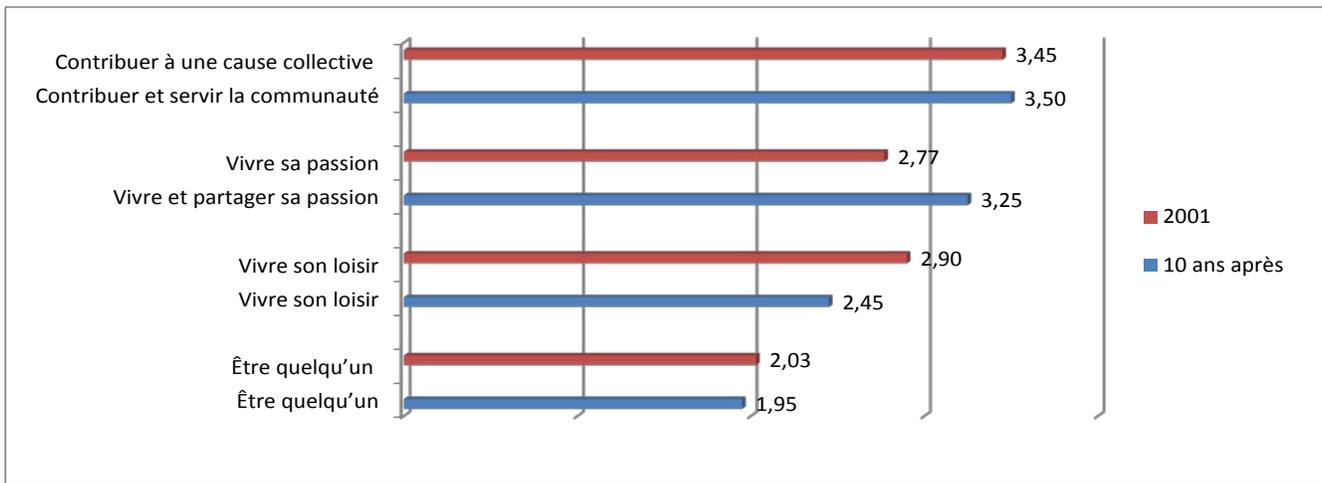


Figure 1. Motivations à être bénévoles en loisir (bénévoles)

donnent du temps en capsules, de façon intermittente au fil de leurs disponibilités.

**Les motivations : les bénévoles au service de la communauté**

En 2001, les bénévoles ont dit qu'ils s'engageaient pour, en ordre de priorité, servir une cause, vivre leur passion, vivre leur loisir et, en dernier lieu, avoir de l'influence dans leur milieu (Figure 1). Dix ans plus tard, les bénévoles veulent d'abord contribuer à la communauté et la servir, puis vivre et partager leur passion, vivre leur loisir et, enfin, s'affirmer dans leur milieu. Il ne semble pas y avoir de changement significatif. Toutefois, on doit noter que vivre et partager sa passion est plus important en 2012.

En 2001, les professionnels ont mentionné que les bénévoles s'engageaient en priorité pour : 1) se développer en contribuant à une cause, 2) vivre leur passion, 3) vivre une expérience sociale plaisante et utile et 4) s'affirmer dans leur milieu. Dix ans plus tard, les professionnels estiment que les bénévoles s'engagent pour 1) vivre et partager leur passion, 2) contribuer et servir la communauté, 3) vivre leur loisir et

4) s'affirmer dans leur milieu.

**Les causes et les organismes servis : l'individu doit se sentir touché par la cause**

De l'enquête « 10 ans après », il ressort que les causes qui mobilisent les bénévoles sont généralement celles qui sont reliées à des intérêts personnels. Cette caractéristique révèle l'émergence de formes d'engagement au caractère plus individuel. Les bénévoles sélectionnent dorénavant leurs occasions de bénévolat en fonction des communautés d'intérêts et de leurs besoins. Les bénévoles se sentent interpellés si les causes touchent quelqu'un de l'entourage immédiat ou s'ils sont invités par une connaissance. Enfin, les bénévoles en loisir sont peu attirés vers les causes populaires médiatisées.

**Le recrutement : la tâche comme premier sujet à aborder**

Lorsque, en 2001, nous avons demandé aux bénévoles quels sujets devraient être abordés dans une conversation de recrutement, ils ont affirmé qu'il fallait parler, dans l'ordre, de la

**Les étapes pour un recrutement réussi en loisir :**

- 1) Entreprendre une démarche personnalisée
- 2) Utiliser les réseaux de contacts
- 3) Mettre l'accent sur la tâche, l'ambiance et la cause

Aborder de la bonne façon les bénévoles signifie considérer le facteur temps disponible, ainsi que leurs motivations à réussir ce qu'ils entreprennent et à avoir du plaisir avec des amis. Bien qu'un peu moins importantes, les attentes des organisations et les capacités des bénévoles à réussir les tâches doivent également être abordées.

cause servie, de l'ambiance dans l'organisation puis de la tâche à accomplir. Dix ans plus tard, on retient que la tâche est le sujet le plus important à aborder lors du recrutement. Ensuite, on insiste sur l'ambiance dans l'organisation et la cause servie.

Lors de l'accueil, les bénévoles veulent en premier lieu discuter de la tâche tandis que les professionnels veulent remettre de l'information sur l'organisation (Figure 2). À l'inverse, les bénévoles ont moins d'intérêt à se voir remettre de l'information sur l'organisation tandis que les professionnels semblent accorder moins d'importance à discuter des tâches. Donc, ce qui semble prioritaire pour les bénévoles en loisir l'est moins pour les professionnels et ce qui semble prioritaire pour les professionnels l'est moins pour les bénévoles. La croissance des exigences soulève l'hypothèse que les professionnels ont moins de temps à consacrer aux bénévoles pour discuter des tâches.

**La reconnaissance : synonyme de respect et de soutien**

Les bénévoles et professionnels partagent la même opinion en matière de reconnaissance. En loisir, la reconnaissance doit se traduire par un respect de tous les jours, un soutien adéquat, une attribution de tâches à la mesure des capacités des bénévoles, une souplesse dans la réalisation des tâches et des accommodements quant aux besoins et contraintes des bénévoles. Les bénévoles souhaitent être davantage reconnus par des remerciements. La fête des bénévoles

demeure un moyen populaire et apprécié pour témoigner de la reconnaissance. La reconnaissance doit être intégrée à la gestion quotidienne des organisations et perçue comme un excellent moyen de rétention des bénévoles.

**LES DÉFIS À RELEVER PAR LES PROFESSIONNELS EN LOISIR**

Les changements qui ont affecté le bénévolat en loisir ces dernières années confirment que la gestion du bénévolat en loisir exige des professionnels l'acquisition de compétences particulières. La gestion des bénévoles mobilise dorénavant l'ensemble des fonctions de gestion (promotion, recrutement, accueil, encadrement, formation, reconnaissance) pour garantir un soutien adéquat à l'implication, maintenir l'engagement et encourager le développement du bénévolat en loisir.

Le fonctionnement de plus en plus complexe des organisations amène à une professionnalisation des tâches. Les bénévoles semblent vouloir se retirer de ces tâches qui demandent du temps et qui influencent le plaisir recherché. Cela oblige les professionnels à devenir des spécialistes qui exécutent des tâches précises pour répondre aux exigences associées au fonctionnement des organisations.

Devant la complexité des fonctions de gestion, les résultats de l'étude démontrent également que les professionnels doivent œuvrer à titre d'agents de concertation et de représentation d'organisations en loisir. C'est-à-dire qu'ils

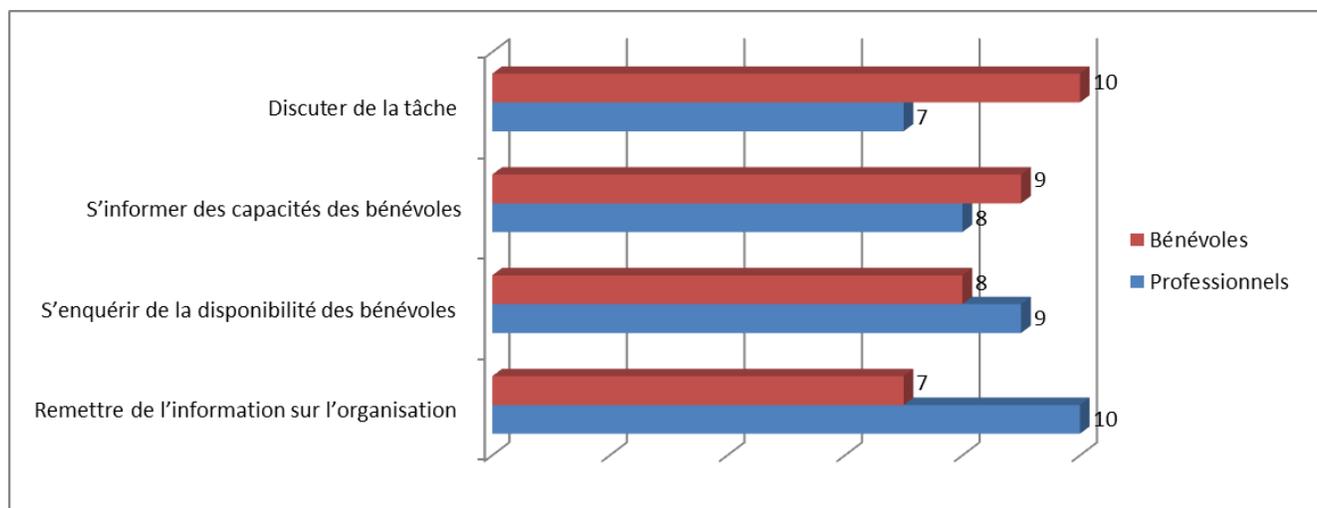


Figure 2. Sujets à discuter lors de l'accueil

doivent être des « facilitateurs » dans la collaboration entre les organismes, les municipalités et les autres institutions, dans la représentation des bénévoles auprès des gouvernements et des villes, et dans la promotion auprès de la population.

Considérant les caractéristiques du « nouveau » bénévolat, qui tendent vers l'informalité de l'engagement, l'encadrement des bénévoles repose principalement sur les échanges entre bénévoles et professionnels et sur l'apprentissage dans l'action qui permet aux bénévoles d'être fonctionnels rapidement. L'encadrement formalisé a reculé légèrement tandis que l'approche de type « coaching » est cohérente avec les caractéristiques du « nouveau » bénévolat, notamment l'apprentissage dans l'action. Les bénévoles veulent un encadrement « en soutien aux initiatives » plutôt qu'une approche « directive supervisée ».

Les bénévoles demandent une plus grande participation aux décisions. La réalité actuelle du bénévolat amène à considérer les bénévoles comme des partenaires et non comme une simple main d'œuvre qui exécute les tâches demandées. Il s'agit là d'un important défi à relever puisque la notion de partenariat semble moins présente chez les professionnels que chez les bénévoles.

Parmi les autres défis auxquels les professionnels en loisir doivent faire face, il y a la capacité à gérer la diversité des bénévoles et à s'assurer que les organisations perçoivent les changements et soient en mesure de s'y adapter. Il y va de la capacité des professionnels à s'adapter à ces changements afin de maintenir un engagement bénévole dans un bénévolat en loisir en constante évolution. Cependant, les professionnels ne peuvent agir seuls. Ils doivent être appuyés par une organisation et une direction qui agissent en toute cohérence.

#### **L'AVENIR S'ANNONCE POSITIF POUR LE BÉNÉVOLAT EN LOISIR**

Dans l'ensemble des secteurs en bénévolat au Québec, celui du loisir est considéré comme le plus attrayant, car c'est là qu'on retrouve le plus

de bénévoles au Québec. Malgré les inquiétudes en matière de recrutement, on dénombre pas moins de 590 000 bénévoles en loisir au Québec, selon les chiffres avancés par l'étude. C'est une augmentation notable, comparativement à 500 000 bénévoles en 2001.

En 10 ans, il s'avère que le bénévolat en loisir est devenu synonyme d'expérience de qualité pour les bénévoles et synonyme d'efficacité et d'efficience pour les professionnels. C'est un indice que les organisations en loisir semblent bien s'adapter aux changements vécus en bénévolat et aux besoins des bénévoles.

La participation bénévole est teintée de plaisir, de sentiment d'utilité, de travail d'équipe et d'ambiance conviviale. Il semble plaisant de faire du bénévolat en loisir. Ce bénévolat procure également des bénéfices à la collectivité. En plus de contribuer à la qualité de vie des personnes et au développement des communautés, il encourage le maintien d'une offre de loisir accessible.