



**RÉSEAU DES
URLS**

Unités régionales de loisir
et de sport du Québec

Recruter et retenir les bénévoles en loisir public.



Groupe loisir et communication

André Thibault, Ph.D. professeur émérite

18 janvier 2024



Plan de travail



Contexte du bénévolat en 2024

- État du bénévolat.
- Rôle des bénévoles.
- Enjeux en recrutement et rétention.



Savoir recruter et retenir les bénévoles

- Rendre le bénévolat attrayant.
- Connaître des motifs et les attentes des bénévoles
- Distinguer les divers bassins de recrutement
- Les étapes du recrutement

Le contexte du bénévolat en loisir, sport et culture

1- De quoi parle-t-on ?
Une définition du bénévolat.

2- Pourquoi le bénévolat ?

3- Quel est l'état du bénévolat et du recrutement en 2024

4

1

Définition du bénévole

Donne son temps

- Volontairement,
- Sans rémunération

Rend service à

- une personne,
- une communauté ou
- une cause

Agit

- assume une responsabilité
- accomplit une tâche

Recherche

- l'interaction avec les autres.
- le plaisir
- le sens de l'accomplissement
- la reconnaissance

Provient et appartient à un milieu

- un réseau
- un territoire
- une famille

2

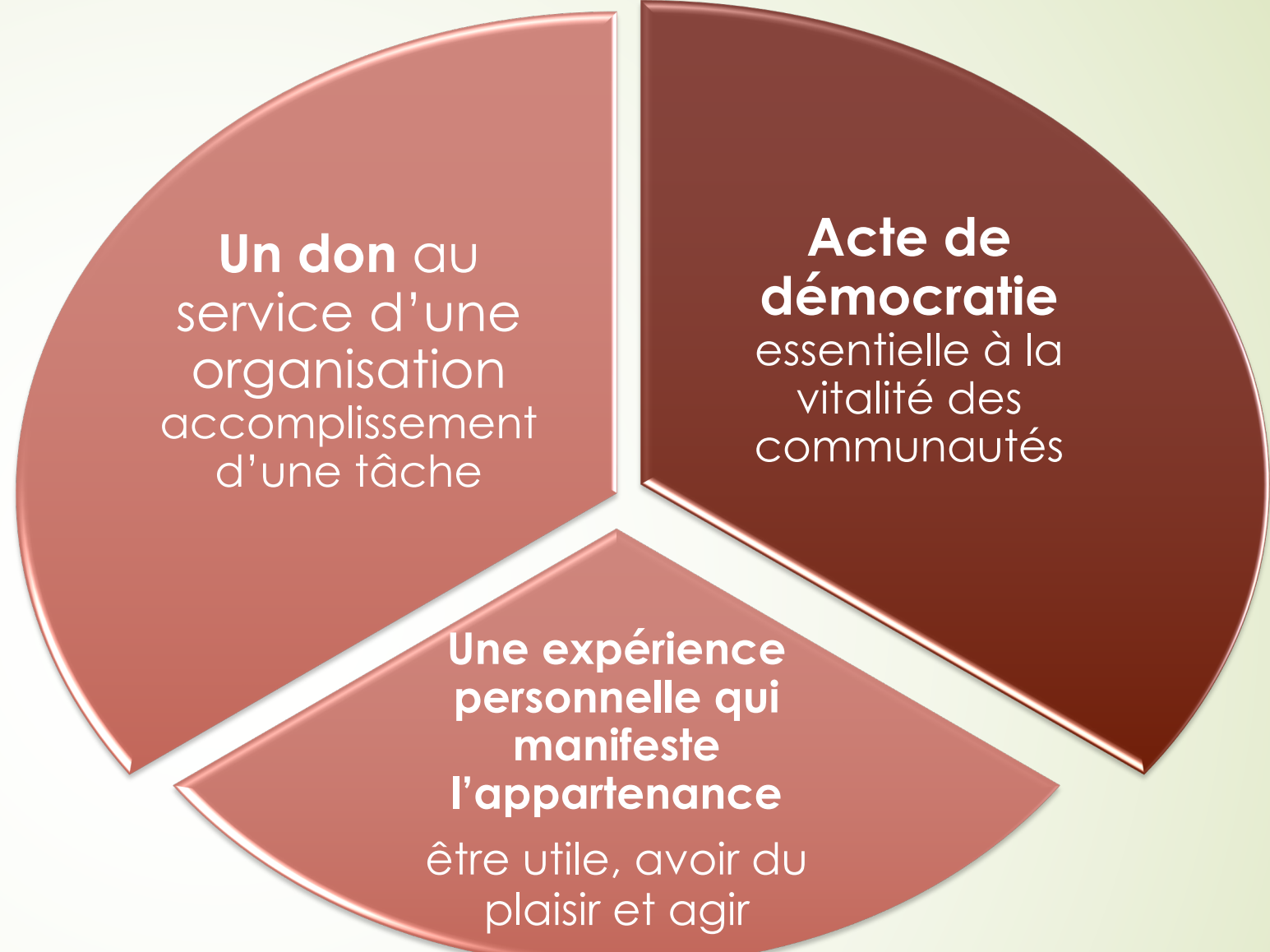
Rôles du bénévolat et des bénévoles en loisir, sport, culture et vie communautaire ?

Un ingrédient
de la qualité
de vie

Financièrement
incontournable

Dans la nature
du loisir

Les trois contributions du bénévolat



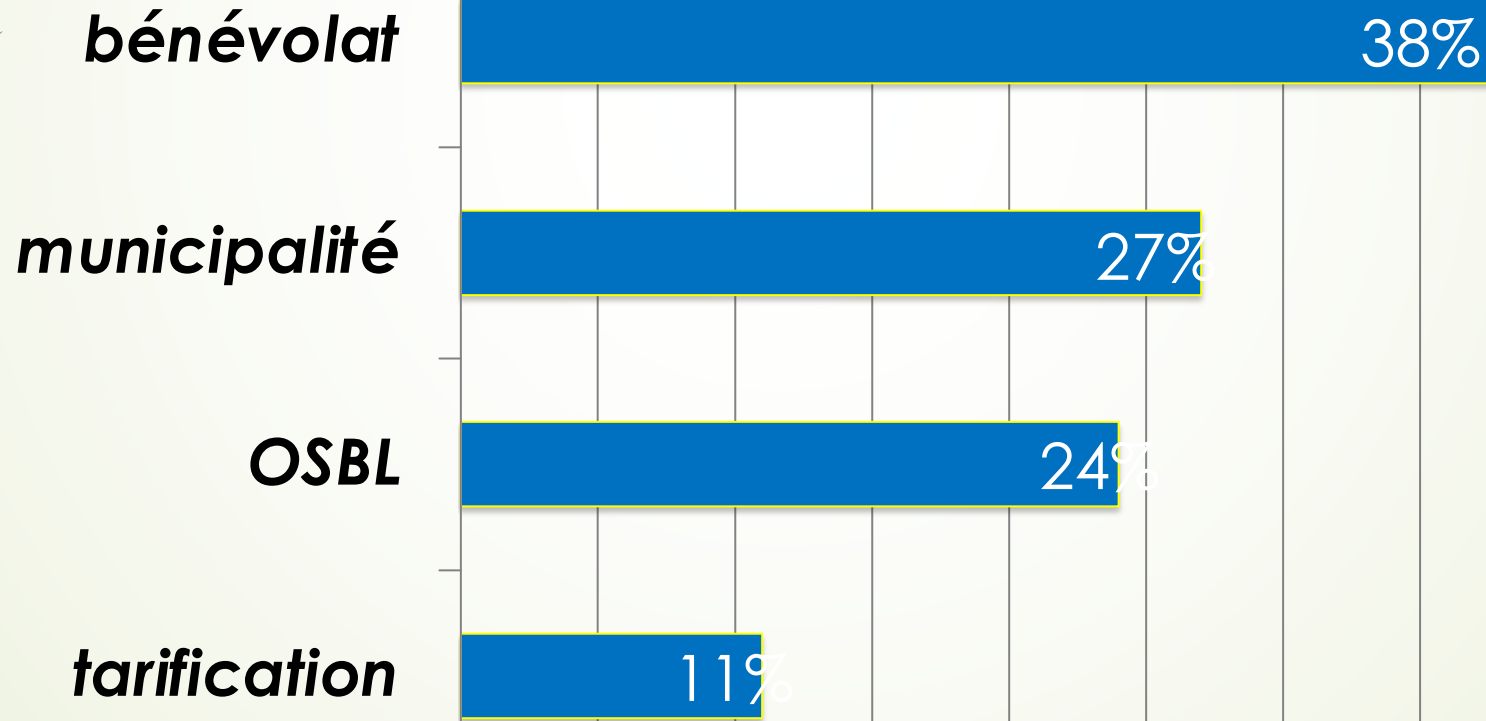
La gestion du bénévolat vise l'équilibre entre ces trois dimensions

7

Financièrement
incontournable

514 000 bénévoles en loisir au Québec en 2024
ce qui vaut 8 milliards de dollars et 40,000 postes
temps plein... imaginez !

**Pourcentage estimé de la contribution des
divers acteurs en loisir public au Québec**





Le bénévolat est fragile ?

25% des bénévoles donnent 77% de toutes les heures de bénévolat (les TLM)

La plupart du temps, les bénévoles TLM ne représentent que 8% de la population.....

Les heures données en bénévolat diminuent....

L'essoufflement vient des usagers....

On a tendance à les considérer comme de la main-d'oeuvre non payée plus que des partenaires.

Pourtant...en loisir, sport et culture

Des bénévoles heureux

- 87% comptent poursuivre

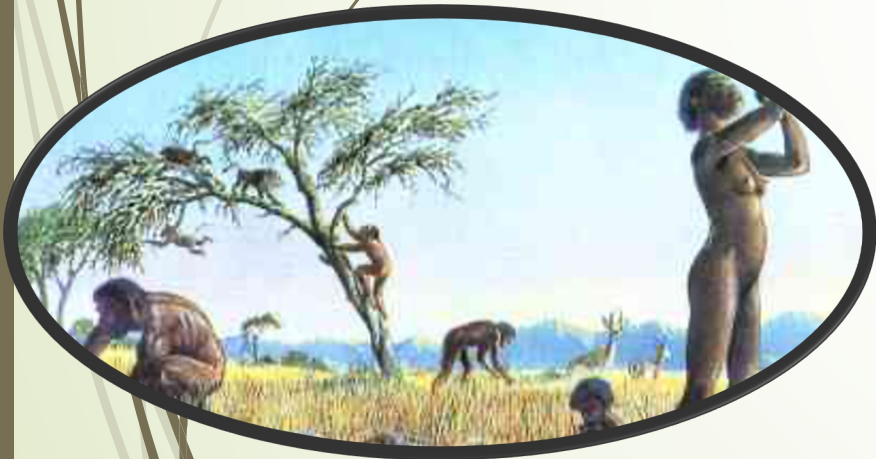
Une pandémie des effets mitigés

- Le taux de renouvellement n'a été que de 18 % durant la pandémie (c'était 29 % en 2011) et que le groupe qui a le plus contribué au renouvellement a été celui des nouveaux retraités.
- 98% des activités ont repris

3

Enjeux du recrutement en 2023

On ne cueille plus les
bénévoles, on les *cultive*.
Les connaissances récentes
nous aident.



Nourrir sa terre:
un milieu qui
vous reconnaît
(quels fertilisants)

Semer: **recruter**
(choisir la bonne
semence)

Récolter: **retenir**
(entretenir le
jardin)

Pourquoi le bénévolat demande-t-il des soins?




Le bénévole ne pousse pas dans les arbres

Les «milieux de cueillette» habituelles s'épuisent avec le vieillissement de la population, la pandémie et le retrait des TLM

Il y a un déplacement vers le bénévolat informel

Les motivations ont changées: **“je”** doit le vouloir et être séduit

Plusieurs motivations différentes peuvent stimuler une personne à s'engager



On comprend alors pourquoi en 2024 (enquête sur le bénévolat en loisir, sports et culture)

On exprime le besoin de doter les organisations d'un **poste de responsable du bénévolat et des bénévoles**

- 82% des professionnels
- 77% des bénévoles

L'enquête 2023: une source à jour de connaissances

Répondants:

- 3445 bénévoles (540 en sports régis) et 638 professionnels (131 en sport)

Marge d'erreur

- Sur un estimé de 500, 000 bénévoles, 3445 répondants, la marge d'erreur est de 2% avec un niveau de confiance de 95%

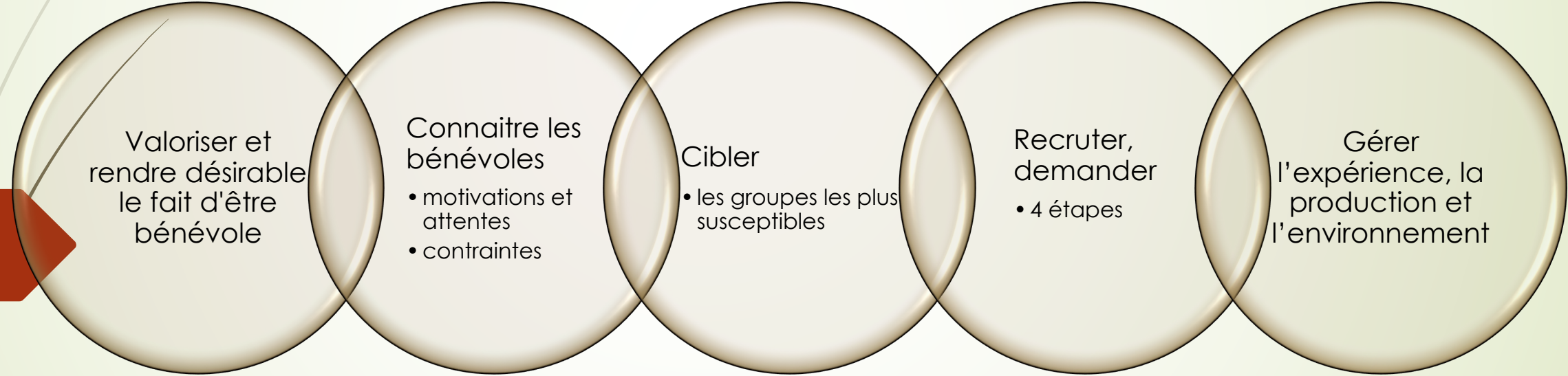
Recruter et retenir

1- Avoir un plan pour devenir attrayants, recruter et retenir:

2- Connaitre les motivations et les attentes des bénévoles pour mieux les recruter et les retenir

3- Une méthode de recrutement et de rétention

Un plan d'action pour devenir attrayant, recruter et retenir



Valoriser et rendre désirable le fait d'être bénévole

Connaitre les bénévoles

- motivations et attentes
- contraintes

Cibler

- les groupes les plus susceptibles

Recruter, demander

- 4 étapes

Gérer l'expérience, la production et l'environnement

Valoriser et rendre désirable

- devant la communauté et les usagers des services.

1

Un énoncé politique, des événements de reconnaissance et d'éducation

- Politique de partenariat et de bénévolat
- Charte des bénévoles
- Fêtes des bénévoles
- Prix

Visibilité de vos actions dans votre milieu et dans la communauté

- les causes qui touchent la communauté ou des groupes de personnes
- les organismes qui agissent et le plaisir qu'ils procurent

Visibilité des bénévoles et de leur action

Affiches qui remercient

Témoignages qui parlent de plaisir et satisfaction

Sensibilisation des groupes (ex.: camps de jour)

Quelques propositions pour créer des milieux favorables...

17

Valoriser le bénévolat aux yeux de la communauté, particulièrement dans les lieux d'exercice du bénévolat

- Rendre visible la présence et le rôle des bénévoles: merci aux bénévoles, photos, charte ou déclaration affichée, etc.
- Identifier les bénévoles: macaron, épinglette, vêtement, etc.
- Souligner le « bénévole ou l'équipe de la semaine ».
- Afficher les « plaisirs » d'être bénévole: photos, présentations, etc.
- Imaginez «disparition des bénévoles ».

Rendre visible et célébrer les « réalisations des organismes »

- Reportage, affiche, fête, etc.

Quelques propositions pour créer des milieux favorables...

18

Amener sur la place publique les causes servies par les bénévoles.

- Discussion publique des « besoins » auxquelles on entend répondre.
- Sensibiliser la communauté au besoin et à la cause de votre organisation.
- Orienter les plans de bénévolat des jeunes des écoles internationales.

Mobiliser les « milieux immédiats des bénévoles »

- Une journée de bénévolat grands-parents/petits-enfants.
- Développement et journée du bénévolat « corporatif ».
- Une journée de bénévolat « familial ».

Mobiliser les « leaders de la communauté »

- Lettre de bienvenue aux nouveaux bénévoles de la part du maire ou autres personnages significatifs.

Éléments d'une politique municipale en développement du bénévolat

Pratiquer un partenariat orienté vers le service public

Se doter de compétences et de professionnels en bénévolat

Adopter des plans d'action en développement du bénévolat en partenariat avec les organisations

Rendre plus visible et désirable le statut de bénévole auprès des usagers et de la population

Mettre en œuvre des moyens de réduction des effets négatifs des exigences légales et administratives



2

Connaitre les bénévoles

- motivations et attentes
- contraintes

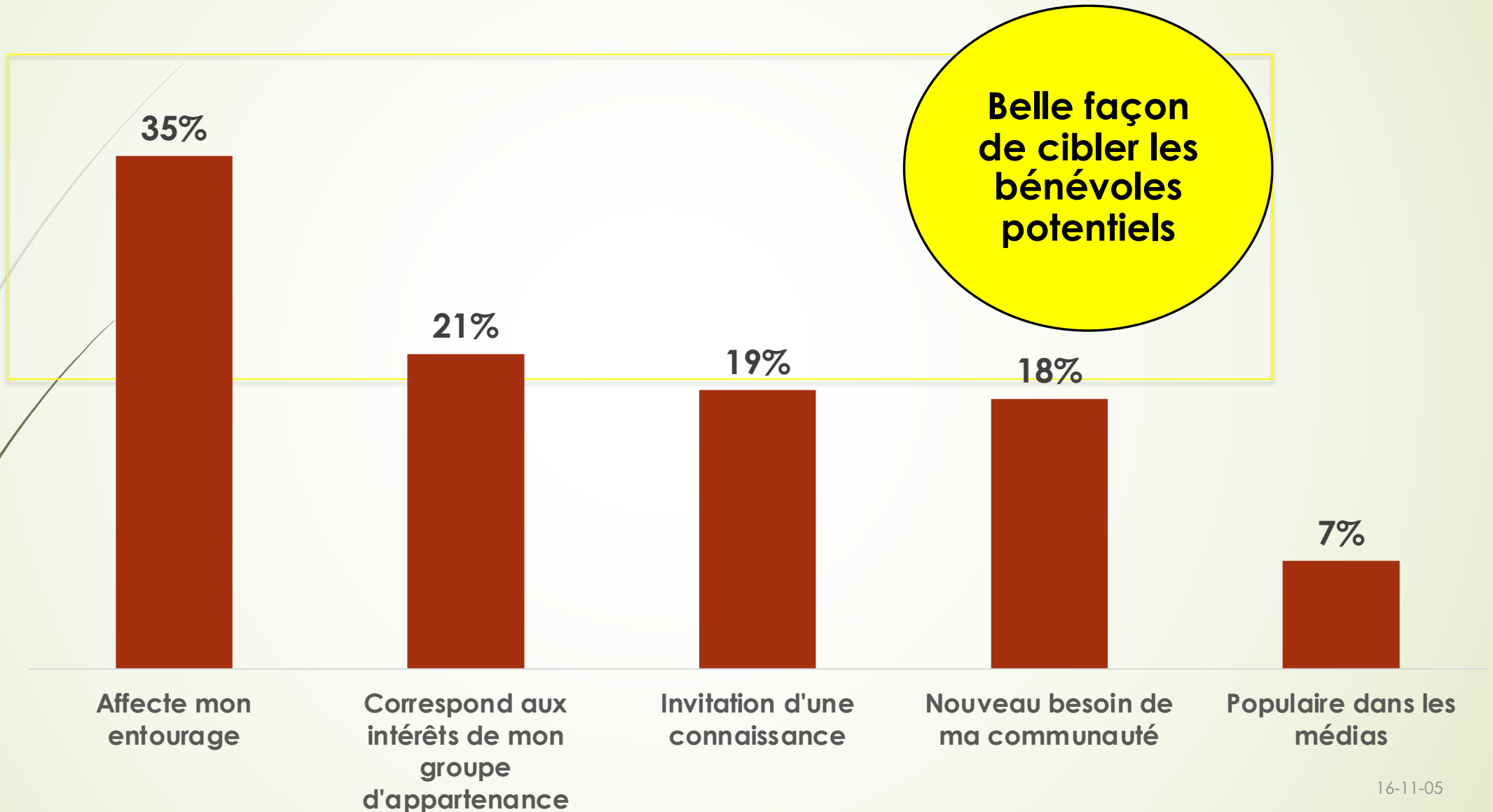
Les raisons pour s'engager

Votre organisation est-elle
claire sur sa cause, ses
besoins, la place des
bénévoles et ses stratégies
pour rendre ces raisons
visibles

Motivations	Rang 2011	Rang 2023
Servir une cause	1	1
Aider les autres	2	2
Être fier	3	6
Par passion pour une activité	4	3
Redonner à la société	5	8
Être utile	6	4
Par appartenance	7	5
Se sentir connu et reconnu	8	13
Être en famille	9	14

Caractéristiques d'une cause attrayante (%)

22



Les bénévoles énoncent les arguments qui les font choisir un organisme?

23



La cause me touche

Je connais quelqu'un

La tâche, l'ambiance et les réalisations me conviennent

J'ai confiance en l'organisation

Motifs pour rester dans l'ensemble des bénévoles: conditions de rétention

Aimer ce qu'ils font (96%)

Eprouver du plaisir (92%)

Vivre dans un milieu amical (90%)

Se sentir utile (87%)

Réussir ce qu'on entreprend (83%)

Est-ce que votre organisation peut offrir ces ingrédients d'une expérience de bénévolat réussie?

3

Tous les bénévoles ne sont pas semblables, il faut trouver les groupes les plus susceptibles de s'engager

- Différents selon les champs du loisir
- Différents selon les âges
- Différents selon les territoires

Cibler

- les groupes les plus susceptibles

Les attentes personnelles selon les **groupes d'âge**

	Moins de 25 ans	25-39	40-59	60-74	75 et +
Me changer les idées, occuper mon temps				X	X
Donner l'exemple à mes enfants		X	X		
Par passion pour une activité		X	X		
Vivre une activité familiale (enfants, conjoints, parents, etc.)		X	X		
Me sentir connu et reconnu dans mon milieu	X	X			
Aider à mon avancement professionnel	X				
Me prouver que je peux faire quelque chose	X				X
Me développer personnellement	X				
Me faire des amis, créer des liens	X				
Me faire connaître par d'éventuels clients	X				

familles

X
Jeunes

Différences de motifs de rétention selon le champ d'activité

($p < .001$)

■ culture

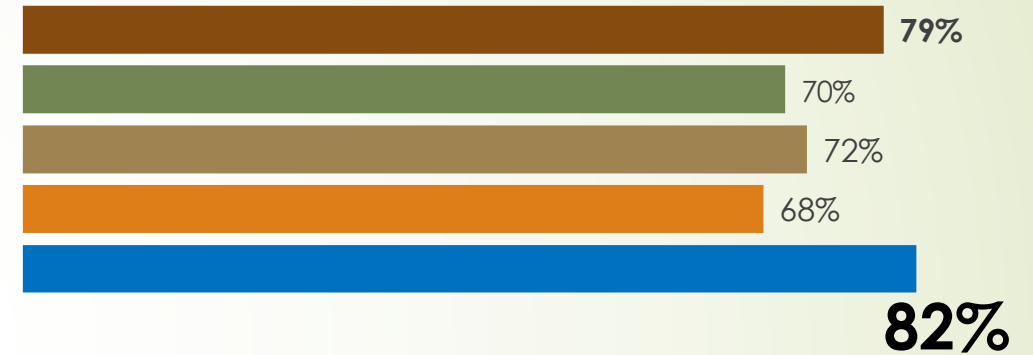
■ Plein- air

■ polyvalent local

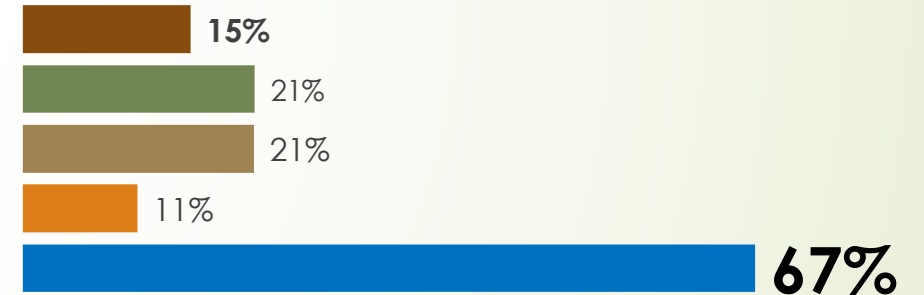
■ socio-culturel

■ sport régi

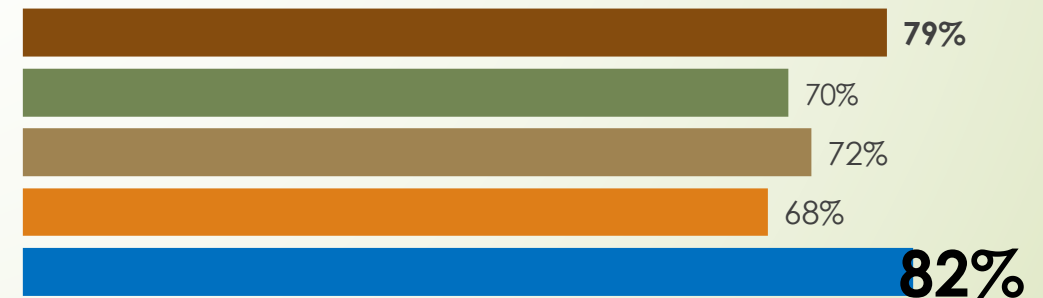
Pouvoir partager ma passion



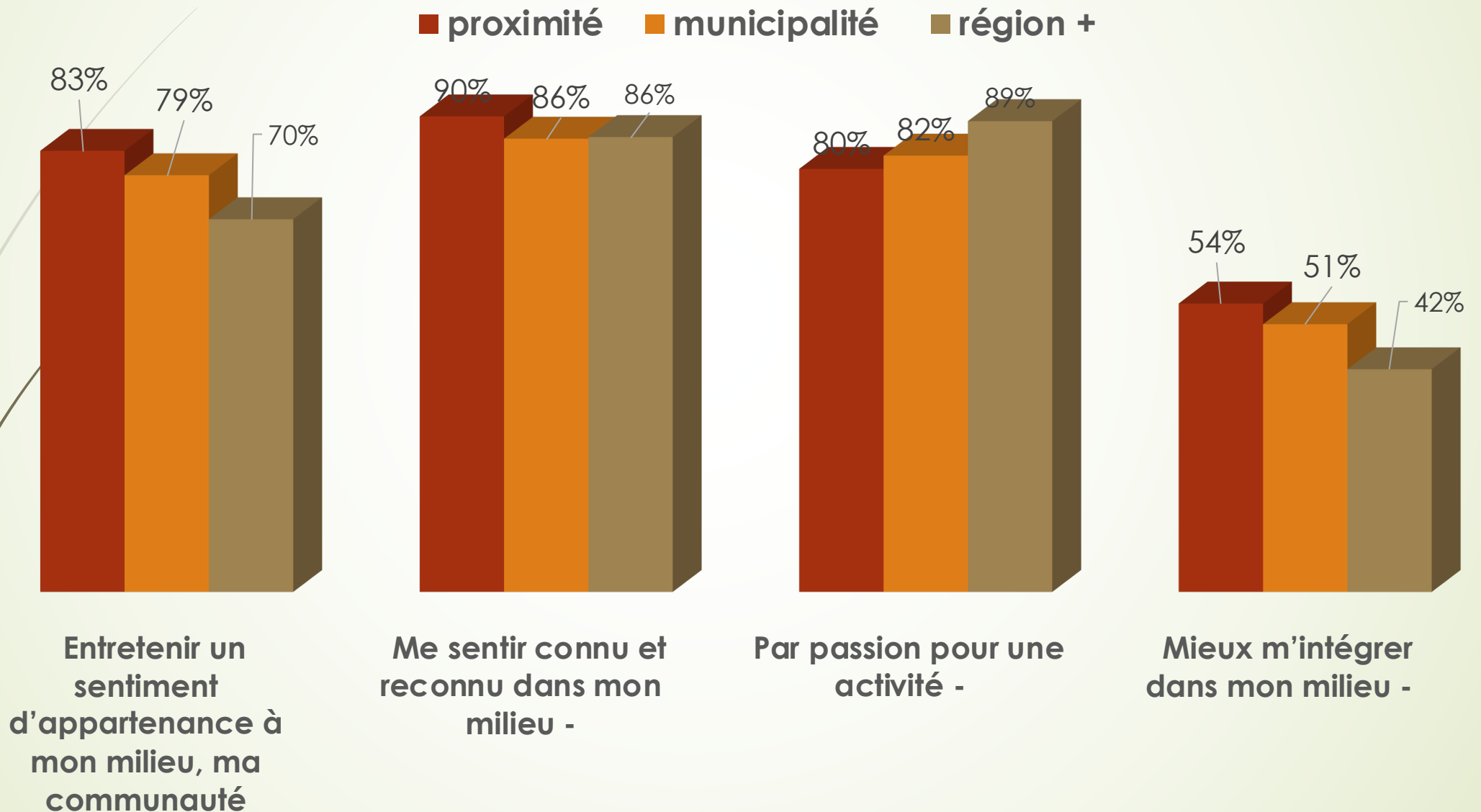
La présence des membres de ma famille (conjoint(e), enfants, parents, etc.) -




Réussir ce que j'entreprends



Motifs d'engagement différents selon le territoire.



Que retenir ?



En sport: localement on s'adresse aux parents, régionalement, ce sont les mordus (anciens athlètes, etc.)

Dans les comités et clubs locaux locaux de loisir et culture: ceux qui s'impliquent progressivement et sentent leur appartenance.

Chez les jeunes: offrir la possibilité de se développer et de gagner en notoriété

Chez les aînés: rester utile, rencontrer des gens, participer à un club quelconque.

En plein air: on est moins formel, les groupes s'organisent plus spontanément

Savoir
recruter,
les 4
étapes

La formule magique

4

DEMANDER
personnellement

Comment les bénévoles sont recrutés

Le meilleur



4 étapes du recrutement

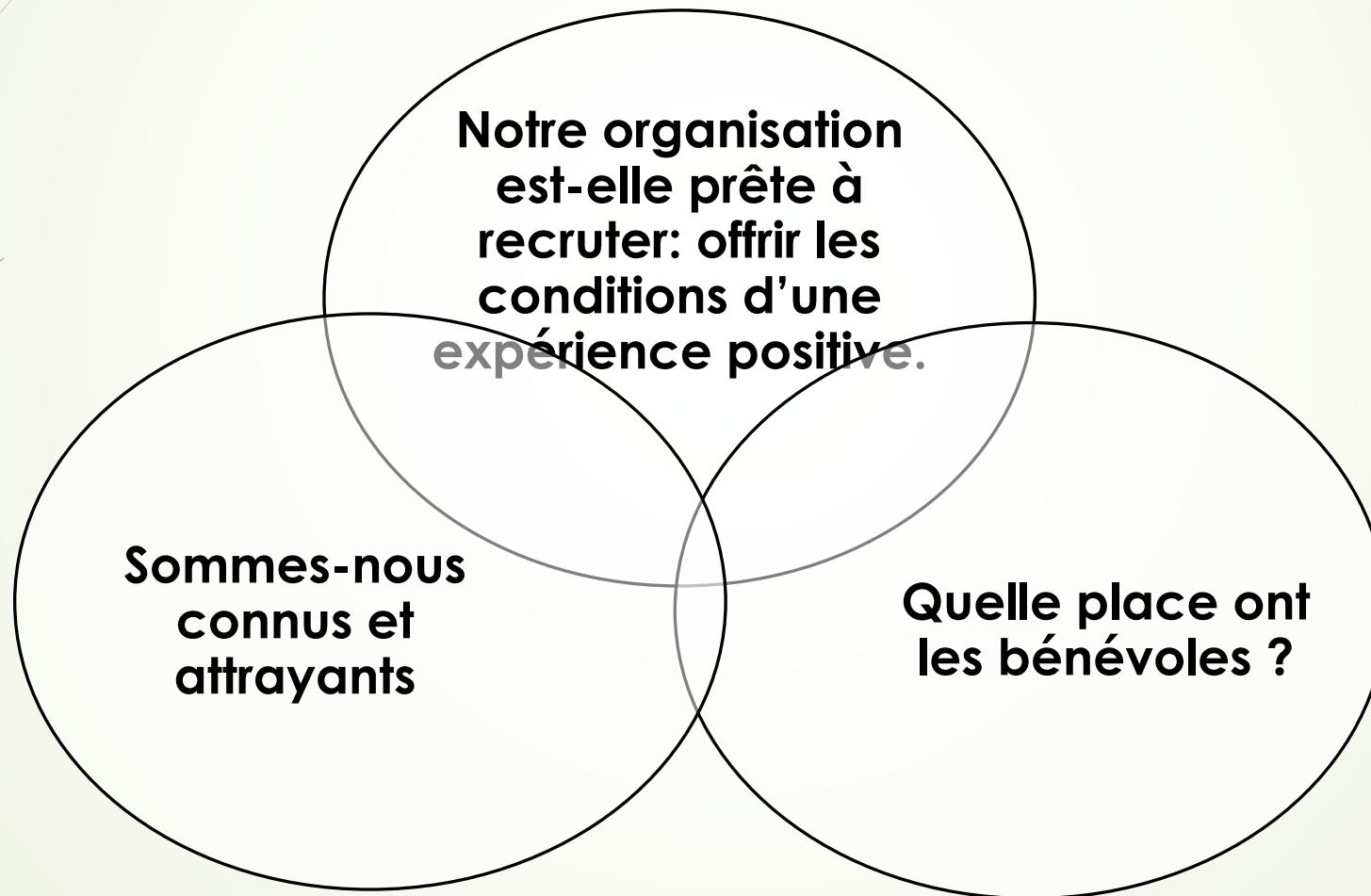
1- Disposez votre organisation à recruter: changer ce qu'il faut, garder ce qui marche

2- Établissez vos besoins en respectant la nature des bénévoles: tâches et horaires adaptées.

3- Organiser le recrutement: cibler les candidats et *demandez*.

4- Accueillir les nouveaux: passez à l'action.

Étape 1: Disposez votre organisation à recruter: 3 questions



Notre organisation est-elle prête à recruter: offrir les conditions d'une expérience positive.

34

Comment éviter les cercles fermés des gens déjà sur place ?

- parrainage des nouveaux

Nos façons de faire peuvent-elles changer pour s'adapter aux horaires et au temps disponibles des recrues

Comment tenir compte de la diversité culturelle

Convenir de la façon de se présenter et de parler de l'organisation (Mission ou cause, Ambiance,, Organisation des tâches (souplesse et adaptabilité))

Questions en ce qui touche les jeunes et les « boomers »

Quel champ est ouvert à leurs initiatives ? Peuvent-ils jardiner ?

Quelle marge de manœuvre peut-on leur ouvrir ?

Peut-on agir par projet plus que par fonction ?

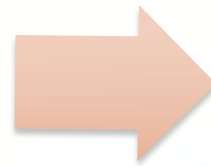
Peut-on leur offrir d'exercer une compétence valorisante ou utile dans l'avenir ?

Étape 2:

Établissez vos besoins dans le respect de la nature des bénévoles

Définissez vos besoins et les rendez les acceptables par les bénévoles

- Définir postes et tâches.
- Clarifier les conditions de réalisation.
- Savoir comment satisfaire une expérience bénévole de qualité.



Formulez votre demande

- Décrire les tâches
- Le temps requis
- Les échéances

Étape 3: organiser le recrutement

Identifier et localiser les personnes susceptibles d'être invitées

Ceux qui pourraient aimer les tâches.

Ceux qui « rôdent autour » et leurs réseaux.

Ceux à qui on n'aurait pas pensé (Jeunes, familles, nouveaux-arrivants).

Choisir le porteur de la demande.

Celui qui est connu et qui connaît.

Les événements qui rassemblent.

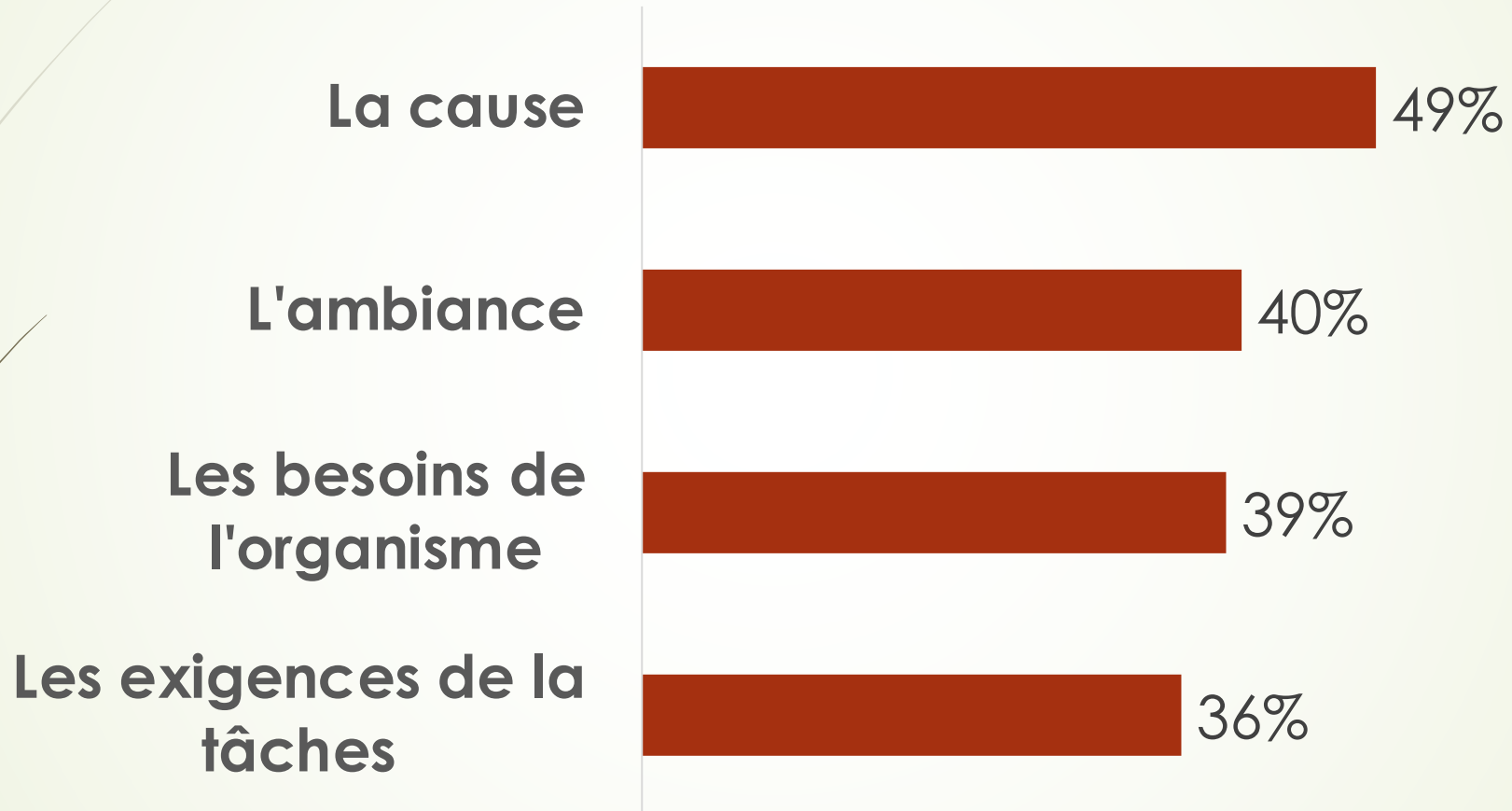
Organiser la demande.

Préparer le matériel sur l'organisme.

Prendre les rendez-vous.

DEMANDEZ

Arguments principaux à faire valoir



Lors du recrutement: Sur quoi insister selon l'âge ?

Jeunes
(moins de 25 ans):

- La capacité de progresser et de réussir, leur utilité et les amis

Chez les 25- 59:

- Leur importance, le réalisme de la tâche, la passion et la famille

Chez les 60-74:

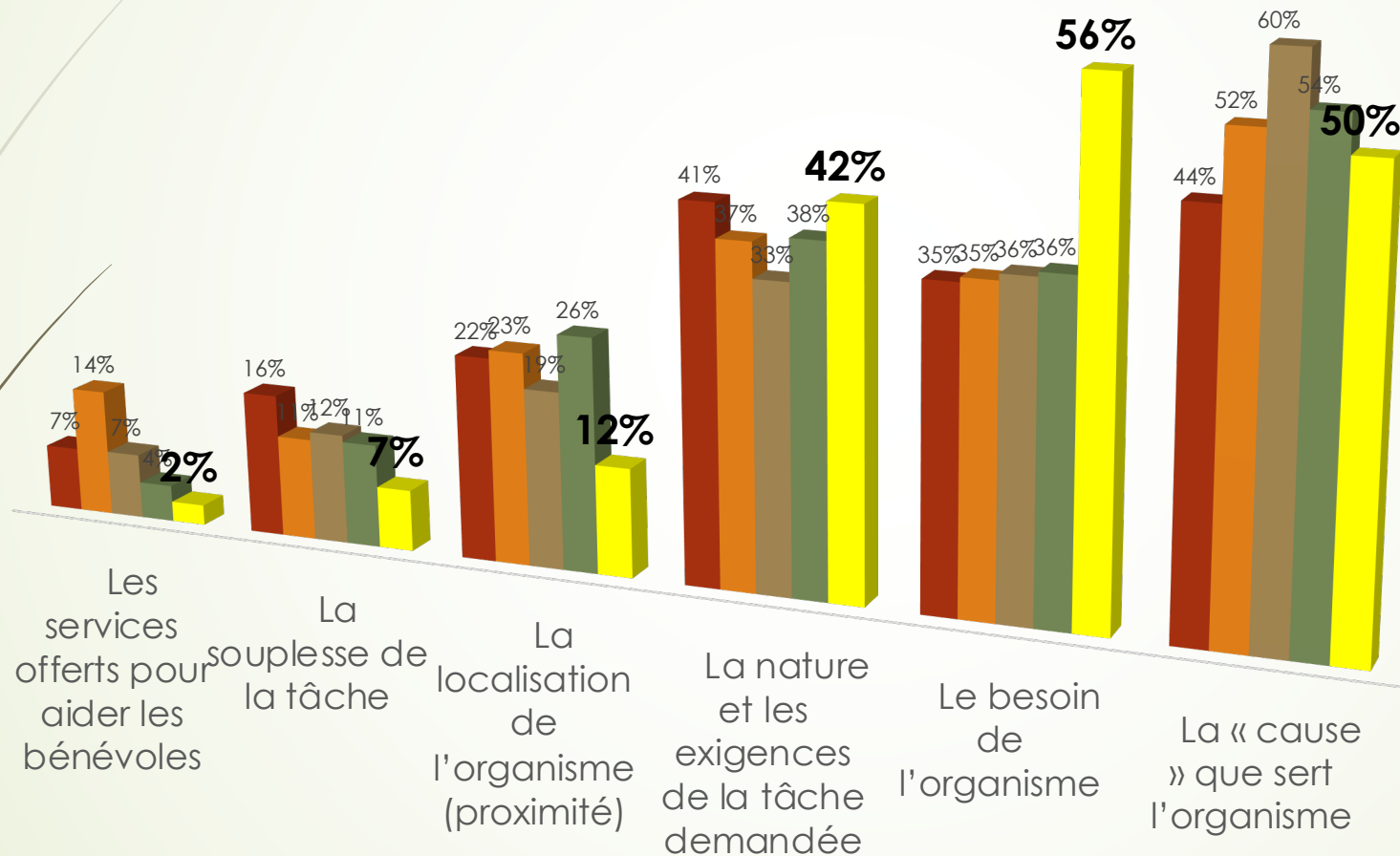
- La qualité de l'ambiance et la valeur de leur contribution

Chez les 75 et plus:

- La présence d'amis et la souplesse de la tâche

Arguments qui prévalent au moment du recrutement par champ d'activité selon les bénévoles, 2022

■ CULTURE ■ PLEIN-AIR ■ POLYVALENT ■ SOCIO-CUTUREL ■ SPORTS



CONSEILS AU RECRUTEUR

41

Soyez convaincus vous-mêmes.

Vous ne pourrez jamais insulter une personne en lui demandant...

Décrivez un portrait excitant de l'expérience.

Soyez clairs sur les attentes envers la personne.

Soyez honnêtes sur les exigences de la tâche. Évitez de minimiser.

Discutez des échéances.

Étape 4: *accueillir*

Intronisez.

- *Cérémonie, événement, etc.*
- *Remise de symboles...*

Donnez le coffre d'outil.

- *Formation.*
- *Documentation*
- *Mentor.*

Plongez dans l'action

- *Rencontrer.*
- *Coacher, questionner.*

Retenir

Le soutien:

- Comment les personnes seront aidées pour réaliser leur travail ?
Les moyens améliorer ?
- Former des équipes et les faire vivre dans le plaisir
- Ajuster les horaires en cours de route.

La supervision, l'évaluation, la valorisation.

- Méthode de donner du «feed back et de coacher ».
- Participation aux discussions d'équipe.
- Consulter, prendre avis.
- Changement de tâches ou de rythme...

La reconnaissance.

- Parler de l'utilité de la prestation.
- Souligner les succès.
- Favoriser les liens.



Pour retenir



Tenir ses promesses

Vivre dans le plaisir

Prendre le temps de profiter des liens
avec les autres

Être dans l'action

Remercier

**Merci et
bonne
poursuite**

