

BÉNÉVOLAT EN APPUI AUX COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES

REVUE DE LITTÉRATURE

RECENSION DES NOUVELLES PRATIQUES PROMETTEUSES EN BÉNÉVOLAT AU CANADA

FÉDÉRATION DES AÎNÉES ET AÎNÉS FRANCOPHONES DU CANADA

RÉDACTION : JESSICA DUPUIS

SEPTEMBRE 2020

**PROJET FINANCÉ PAR LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES COMMUNAUTÉS DE
LANGUES OFFICIELLES.**

MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN



F A A F C
FÉDÉRATION DES
AÎNÉS ET AÎNÉES
FRANCOPHONES
DU CANADA

Table des matières

ÉTAT DE LA SITUATION	3
BÉNÉVOLAT EN APPUI AUX COMMUNAUTÉS FRANCOPHONE	4
Description du projet :	4
Objectifs de la recension des nouvelles pratiques prometteuses en bénévolat au Canada :	5
MÉTHODOLOGIE	6
Revue de littérature :	6
Vue d'ensemble de la revue de littérature :	7
CONCLUSION	9
STRATÉGIE :	10
RÉFÉRENCES	13

ÉTAT DE LA SITUATION

L'engagement et l'implication des bénévoles sont vitaux pour le développement et la vitalité de nos communautés francophones en situation minoritaire. Un grand nombre des activités dans nos communautés francophones dépendent de cet engagement de la part des bénévoles.

Or les données indiquent que les baby-boomers agissent très différemment de la clientèle qui les a précédés. En effet, un rapport publié par Bénévole Canada indiquait en 2012 que "les baby-boomers tendent à rechercher des activités bénévoles significatives... Il s'agit de bénévoles loyaux dont l'horaire est souple et la disponibilité plutôt grande, ce qui les rend fort attrayants en tant que bénévoles ; toutefois, ils ont également des attentes élevées relatives à leur expérience bénévole. Outre leur désir de contribuer à leur collectivité, les aînés souhaitent rencontrer de nouvelles personnes et faire du bénévolat entre amis, alors que les baby-boomers sont plus souvent intéressés à mettre leurs compétences en pratique ou à améliorer celles-ci". (https://benevoles.ca/vdemo/EngagingVolunteers_DOCS/Le_benevolat_et_les_aines.pdf - page 2)

Dans un autre rapport publié par Bénévole Canada, on indique qu'une étude a démontré que les principales lacunes en termes d'offres bénévoles sont les suivantes :

- ✓ Bien des gens recherchent des activités de groupe, MAIS peu d'organisations ont la capacité d'offrir ce type d'activités ;
- ✓ Bien des gens possèdent des compétences professionnelles, MAIS de nombreux professionnels recherchent des activités bénévoles comportant des tâches différentes de celles qu'ils effectuent dans le cadre de leur travail ;
- ✓ Les organisations sont censées définir clairement les tâches des bénévoles et les limites à l'intérieur desquelles s'inscrivent leurs activités, MAIS de nombreux bénévoles souhaiteraient qu'on leur donne la possibilité de déterminer eux-

mêmes l'étendue et la nature de leur contribution (c'est à dire créer leur propre activité bénévole) ;

- ✓ De nombreuses organisations s'attendent encore à un engagement à long terme de la part des bénévoles, MAIS de plus en plus de gens recherchent des activités à plus court terme ;
- ✓ De nombreuses organisations se concentrent sur leurs propres besoins, MAIS en plus de vouloir aider leurs semblables, de nombreux bénévoles ont aussi des objectifs personnels à atteindre.

Ainsi donc, le bénévolat change de plus en plus et les organismes francophones ont parfois beaucoup de difficulté à s'adapter aux besoins et aux particularités des nouveaux bénévoles, particulièrement avec l'arrivée des baby-boomers à la retraite. D'ailleurs nos membres nous ont fait valoir lors d'une rencontre nationale en octobre dernier qu'il leur est de plus en plus difficile de recruter des bénévoles. On voit, nous dit-on, beaucoup d'essoufflement et de non-disponibilité de la part des bénévoles dans nos communautés. On assiste ainsi souvent au phénomène de « toujours les mêmes ».

On remarque également qu'il est de plus en plus difficile de regrouper les jeunes retraités et à les amener à faire du bénévolat auprès de nos aînés. Nos organismes membres nous ont dit qu'il était de plus en plus difficile de recruter des bénévoles dans nos activités intergénérationnelles.

BÉNÉVOLAT EN APPUI AUX COMMUNAUTÉS FRANCOPHONE

Description du projet :

Le présent projet vise à assurer le recrutement, la formation et la rétention des bénévoles francophones dans la vitalité et l'épanouissement des communautés francophones en situation minoritaire au pays.

De façon plus spécifique, le projet vise à :

- ✓ Assurer le développement et le déploiement d'ateliers en ligne avec des aînés et retraités qui voudraient explorer de nouvelles façons de faire du bénévolat pour la revitalisation de nos communautés francophones en situation minoritaire. Ces ateliers mettront l'accent sur la créativité et sur la valorisation des aînés et retraités bénévoles dans l'offre active de bénévolat ;
- ✓ Développer une deuxième série d'ateliers, mais qui s'adresseraient plus à la clientèle des moins de 50 ans et les jeunes retraités qui aimeraient faire du bénévolat auprès des aînés et qui permettraient le développement et le renforcement de nos activités à l'intérieur de nos associations membres ;
- ✓ Offrir une troisième série d'ateliers, mais destinée aux associations sans but lucratif et qui viserait à aider les organismes sans but lucratif à assurer le recrutement et la rétention de bénévoles francophones, particulièrement auprès de la clientèle de jeunes retraités ;
- ✓ Développer des outils pour entreprendre une vaste campagne pour inciter les francophones et les sensibiliser à l'importance d'entreprendre du bénévolat pour assurer la vitalité de nos communautés francophones en situation minoritaire ;
- ✓ Explorer la possibilité d'une application en ligne où les bénévoles francophones pourraient soumettre leur proposition de bénévolat et les organismes francophones leur offre bénévoles et assurer les liens les uns avec les autres ;
- ✓ Explorer la possibilité d'une application en ligne où les bénévoles francophones pourraient soumettre leur proposition de bénévolat et les organismes francophones leur offre bénévole et assurer les liens les uns avec les autres.

Objectifs de la recension des nouvelles pratiques prometteuses en bénévolat au Canada :

La première étape de réalisation du projet était de répertorier dans la littérature les nouvelles tendances en bénévolat au Canada et les stratégies innovantes en matière de

recrutement et de rétention des bénévoles, afin de dresser le portrait du bénévolat des deux dernières décennies. Trois prémisses importantes ont orienté les questionnements au centre de cette première étape du projet :

- La transformation des pratiques bénévoles au cours des dernières années ;
- L'adaptation entre les anciennes et les nouvelles pratiques de bénévolat ;
- Les enjeux relatifs aux transformations du modèle de bénévolat traditionnel.

L'ultime objectif de cette démarche était de mettre en évidence les nouvelles pratiques prometteuses en bénévolat provenant de la recherche multidisciplinaire depuis les 20 dernières années. Par la suite, il s'agissait de cibler les enjeux liés aux transformations du modèle traditionnel afin d'explorer les stratégies possibles pouvant favoriser la vitalité et l'épanouissement du bénévolat moderne.

Le modèle de bénévolat actuel demande inévitablement une réorganisation tant collective que structurelle afin de répondre aux besoins spécifiques des organismes et des bénévoles d'aujourd'hui. En outre, le bénévolat est vu comme une pratique située dans un contexte socio-économique qui tend vers l'instrumentalisation du bénévolat et sa marchandisation (Eikenberry & Kluver, 2004 ; Sanders, 2012). L'objectif de cette réorganisation est de permettre l'ouverture aux différentes visions et façons de faire en termes de pratiques bénévoles.

MÉTHODOLOGIE

Revue de littérature :

L'élaboration de ce document a été effectuée à partir d'une revue de la littérature. Un total de 39 textes ont été colligés. Tous publiés en français entre 2010 et 2020. De ce recensement de lectures, de nouvelles pratiques prometteuses en bénévolat ont été ciblées afin de développer des stratégies pouvant favoriser le recrutement, la formation et la rétention des bénévoles francophones en contexte minoritaire au pays.

Vue d'ensemble de la revue de littérature :

- ✓ 39 revues scientifiques, livres, rapports de
- ✓ 11 articles de revues scientifiques ;
- ✓ 4 livres ;
- ✓ 4 chapitres de livres ;
- ✓ 20 divers (blogues, pages Web, rapports)
- ✓ Répartition de langues : français seulement
- ✓ Période privilégiée : 2010-2020
- ✓ Mots clés : bénévolat, baby-boomers, francophone, recrutement, Canada, rétention, recrutement, reconnaissance, bénévole, approche.

Les 39 textes sélectionnés dressent essentiellement un tour d'horizon sur les multiples transformations dans l'univers du bénévolat au cours des 20 dernières années. De cette sélection, 10 écrits ont été retenus afin d'orienter le contenu de cette revue de littérature. Voici les 3 volets importants autour desquels s'articulent les transformations en termes de bénévolat. Les valeurs motivationnelles, le temps disponible à donner et l'appartenance associative se sont modifiés depuis 2 décennies. Ceci explique en grande partie pourquoi il est devenu si difficile de recruter et de garder impliquer les bénévoles au sein des organisations. Le modèle de bénévolat traditionnel doit inévitablement s'adapter aux nouveaux besoins des bénévoles d'aujourd'hui.

2.1.1. Valeurs motivationnelles : L'idée que les valeurs et les motivations au bénévolat se sont transformées est un fait mentionné par la plupart des auteurs. On parle plutôt de l'émergence d'un modèle moderne de bénévolat au côté du modèle traditionnel plutôt que d'une évolution. Eckstein (2001) évoque quant à lui l'idée que la base « collectiviste » au fondement de l'engagement bénévole est peu à peu délaissée au profit d'un fondement davantage « individualiste ». Le « leitmotiv » des motivations actuelles à s'engager dans des pratiques bénévoles

est engendré par 4 grandes raisons ; défendre une cause en laquelle on croit, apporter une contribution tangible à la société, mettre ses compétences à contribution et réaliser des projets significatifs avec des amis et des collègues. C'est ce qui définit entre autres le caractère « individualiste » de l'engagement bénévole d'aujourd'hui, contrairement aux motivations antérieures qui provenaient d'une certaine obligation éthique et morale. Cette tendance à l'individualisation en termes de pratique bénévole est étroitement liée aux changements majeurs auxquels nous assistons dans l'univers du bénévolat. On assiste présentement au passage d'un bénévolat institutionnalisé à un bénévolat d'initiative où les principaux bénéfices et la motivation à maintenir son engagement se quantifient en termes de plaisir, de rapports aux autres et de reconnaissance, Thibault, Fortier, albertin (2007). La réciprocité est devenue un élément essentiel à l'engagement bénévole.

2.1.2. Temps disponible à donner : Tel qu'il est clairement démontré dans la littérature, les baby-boomers constituent la cohorte au plus fort ratio en termes de potentiel bénévole au Canada. Voilà pourquoi il est primordial de s'attarder à leur profil qui présente des conditions et des exigences particulières quant à leur engagement bénévole. L'une des transformations majeures à laquelle nous assistons est celle relative au temps disponible dont ils disposent pour s'impliquer bénévolement. Les baby-boomers appartiennent à la génération-sandwich, qui se définit par le fait que ceux-ci s'occupent encore de leurs enfants et en même temps de leurs parents vieillissants. De plus, nombreux sont ceux qui sont encore sur le marché du travail, et ce, en occupant un poste à temps plein. Par conséquent, la valeur de leur temps disponible est significative. Ils souhaitent que cette valeur soit reconnue et valorisée en s'accomplissant dans un engagement bénévole stimulant et significatif qui reflète leurs compétences et leurs expériences. Tel que mentionné par Dawn Lindblom dans *Baby Boomer and the new age of volunteerism*, « cette génération sera à l'affût des possibilités de bénévolat qui

leur permettront d'apporter une contribution significative en un court laps de temps. » Ces propos portent inévitablement à réfléchir sur la façon qu'ont les organismes d'offrir des postes de bénévoles. Les paramètres en termes d'engagement devront être flexibles et se mouler aux exigences de cette génération de bénévoles.

2.1.3. L'appartenance associative : Le concept de l'appartenance associative fait référence à la notion de capital social. Selon Bourdieu (1986 ; putman, 2000), ce concept permet d'aborder sous un angle nouveau l'importance des liens sociaux quant à l'engagement bénévole. Le capital social fait référence au réseau de relations sociales que possèdent un individu et une collectivité. Ce réseau de liens tissés dans une communauté remplacerait dorénavant les motivations dites traditionnelles au bénévolat telles que la religion, l'éthique et la morale. Or, on constate que la « qualité » du capital social d'une personne constitue un facteur facilitant l'engagement bénévole. Par conséquent, on comprend que c'est par leurs réseaux sociaux que les bénévoles d'aujourd'hui sont invités à se mobiliser pour des causes et à s'impliquer dans du bénévolat. Le caractère individualiste de notre société actuelle entraîne inévitablement des transformations importantes dans la capacité des individus d'une communauté à développer un sentiment d'appartenance, d'où l'importance de capitaliser sur cette notion de liens sociaux afin de favoriser l'engagement bénévole, surtout auprès de la génération des baby-boomers.

CONCLUSION

L'ensemble des écrits recensés confirme l'ampleur des transformations en cours dans l'univers du bénévolat. Les nouvelles pratiques et tendances imposent d'importants changements au niveau des fondements de l'action bénévole (motivations, temps,

appartenance), ce qui a un grand impact sur les fonctions associées à la gestion des bénévoles.

Voici quelques spécificités ressortant de cette recension des écrits qui permettent d'orienter les pistes de solutions et de soutien au développement d'un modèle d'action bénévole adapté :

- ✓ Une motivation individualisée et moins collective ;
- ✓ Des motifs d'engagement éloignés des valeurs plus religieuses et morales ;
- ✓ Recherche de bénéfices tangibles et concrets ;
- ✓ Liberté de pouvoir choisir quand et comment faire don de son temps ;
- ✓ Accroissement du bénévolat d'initiatives hors des cadres formels ;
- ✓ Le désir de contribuer à une cause et non d'appartenir à une organisation (le membrariat est révolu) ;
- ✓ L'engagement bénévole est dorénavant tributaire du caractère « à la monde » des causes et des organisations vers lesquelles ils désirent s'investir ;
- ✓ Les besoins de reconnaissances se diversifient et se personnalisent ;
- ✓ La recherche d'une structure et d'une gestion des bénévoles efficace et organisée.

À la lumière de ces faits, l'univers du bénévolat devra relever des défis de taille pour démontrer son adaptation en termes de gestion du bénévolat face aux nouvelles réalités et de mettre ainsi en place des stratégies innovantes et prometteuses pour permettre de soutenir le développement de cette ressource sociétale qu'est l'engagement bénévole.

STRATÉGIES POSSIBLES DE RECRUTEMENT ET RÉTENTION :

- ✓ Promouvoir le bénévolat au sein d'entreprises locales. Proposer des plans d'engagement communautaires aux gestionnaires pour mobiliser leurs employés dans la collectivité. Solliciter les préretraités afin de les sensibiliser à l'engagement bénévole avant leur retraite. Proposer des « dîners découvertes » par exemple

afin de démontrer toutes les possibilités en matière de bénévolat. Démontrer comment l'engagement communautaire constitue un facteur de protection dans le processus de vieillissement et comment chaque individu, à sa façon, peut contribuer à améliorer sa collectivité ;

- ✓ Reconnaître et valoriser les différents types de bénévolat qui se différencient du modèle traditionnel. Promouvoir le bénévolat d'initiatives, celui qui est non reconnu par un cadre formel. Cette reconnaissance peut s'avérer être un levier pertinent pour orienter les nouveaux bénévoles vers les organisations ;
- ✓ Favoriser la connectivité sociale, le bouche à oreille reste encore le meilleur moyen de recruter des bénévoles dans les communautés. Outiller les leaders bénévoles à sensibiliser et recruter autour d'eux ;
- ✓ Outiller les bénévoles à présenter spécifiquement leurs apports aux organisations comme une opportunité selon leurs compétences ;
- ✓ Offrir des outils et des stratégies de recherches aux 50 ans et + désirant s'impliquer bénévolement dans leur collectivité ;
- ✓ Soutenir les organisations dans la manière de repenser la reconnaissance aux bénévoles. Promouvoir les types de reconnaissances auxquels les nouveaux bénévoles aspirent. (Formation, démonstration de la contribution concrète de leur implication). Ils ne veulent pas seulement soutenir un organisme ou une cause. En s'engageant, ils veulent changer les choses ! Lorsqu'ils amassent des manteaux pour ceux qui ont comme maison la rue, ils ne font pas que donner de leur temps, ils contribuent à combattre l'itinérance.
- ✓ Faire participer activement les 50 ans et + et les jeunes retraités dans la revalorisation de l'image du bénévolat. Ce sont eux le nouveau visage de l'engagement communautaire ;
- ✓ Outiller les organisations dans les gestions RH. Offrir du soutien dans la création de grilles de rétroaction pour les bénévoles. Ceux-ci tiennent à savoir leur niveau de rendement ;

- ✓ Au cours du projet, cumuler des témoignages et expériences de bénévoles pouvant être utiles à la promotion du bénévolat. Valoriser le par et pour ;
- ✓ Utiliser davantage les médias électroniques.

En somme, pour favoriser le maintien et la croissance d'un engagement bénévole dynamique au Canada, il est devenu capital qu'une mobilisation des organisations soit opérée afin d'optimiser le recrutement et la rétention des bénévoles. La pérennité des organismes sans but lucratif en dépend.

RÉFÉRENCES

Parent, I vers une société inclusive : les bibliothèques comme ponts entre générations. *Intergenerational Solidarity in Libraries/La Solidarité intergénérationnelle dans les Bibliothèques*, 31.

Gallopel-Morvan, K., Birambeau, P., Larceneux, F., & Rieunier, S. (2013). Marketing et communication des associations-2e éd.

Marchand, I. (2016). Récits du vieillir « actif » et de la citoyenneté au quotidien : l'expérience des femmes âgées au Québec.

Brossard, B., & White, D. (2016). La santé en réseau : Explorations des approches relationnelles dans la recherche sociale au Québec.

Del Fa, S. (2018). Répertoire des (nouvelles) pratiques de bénévolat.

Savard, S., & Charbonneau, D. (2016). Réalité, enjeux et défis de la pratique du développement communautaire auprès des communautés francophones en situation minoritaire. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, 22 (2), 69-94.

Gagnon, M. (2019). L'implication communautaire au Québec francophone : une analyse multiméthode du rôle du soutien de l'employeur envers le bénévolat dans l'engagement communautaire local.

L'ÂGISME, P. C., & LÉVESQUE, J. DÉPARTEMENT DE SERVICE SOCIAL.

Robinson, A. (2018). La pratique soutenue de la pleine conscience, les représentations de soi et les objectifs de vie de baby-boomers en adaptation à la retraite.

Simard, M. (2011). Les défis et les enjeux liés au maintien à domicile des âgés en situation minoritaire francophone en milieu rural : le cas de Saint-Isidore dans le comté de Gloucester au Nouveau-Brunswick.

LA PROFESSIONNALISATION, D. L. A. B., LA, D. L. L. C., LES, M. M. E. F. E., & AÎNÉES, P. (2018). COMPOSITION DU JURY.

Thibault, A. (2011). Loisir public et civil au Québec : Dynamique, démocratique, passionnelle et fragile.

Thibault, A. (2010). Les tendances qui interpellent l'offre de service en loisir pourquoi le statu quo est impossible. *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir*, 7 (10).

Castonguay, J. (2010). L'engagement bénévole dans les organismes communautaires en soutien à domicile aux aînés : Les facteurs favorisant et contraignants. *Canadian Social Work Review/Revue canadienne de service social*, 79-94.

Thibault, A. (2013). De nouvelles compétences « écologiques » à développer envers les bénévoles. *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir*, 11 (3).

LEDOUX, André. Vivez mieux, vivez plus vieux ! 2011.

BOURQUE, Catherine. Les micro-transitions occupationnelles à un moment critique de sa vie : une nouvelle façon d'analyser les nombreux changements vécus autour de la retraite. 2017.

Bourgeois, P., & Tremblay, P. (2010). CONTEXTE DE DÉPART 2010.

DUCHARME, Marie-Noëlle. pour le Comité consultatif 45. 2018.

Fortier, J., Leclerc, D., & Thibault, A. (2014). ÉQUIPE DE RECHERCHE.

Ané, A. (2014). Les relations entre les motivations des bénévoles, les facteurs contextuels de l'évènement et la rétention des bénévoles dans les projets évènementiels sportifs au Québec.

Castonguay, J. (2019). Bénévolat dans les organismes à but non lucratif de soutien à domicile des aînés : Freins et leviers à l'engagement des premiers-nés du bébé-boum.

Boucher, S. (2014). Les pratiques de gestion du bénévolat et des bénévoles en centres communautaires de loisirs.

Ledoux, A. (2011). Le bénévolat auprès des malades et des aînés.

Castonguay, J., Vézina, A., & Sévigny, A. (2014). Les facteurs favorisant ou contraignant l'engagement bénévole dans les organismes communautaires en soutien à domicile auprès des aînés. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 33 (1), 15-25.

Thibault, A., Fortier, J., & Leclerc, D. (2011). Bénévolats nouveaux, approches nouvelles.

Castonguay, J., Beaulieu, M., & Sévigny, A. (2015). Baby-boomers bénévoles ? Les freins et les leviers de leur engagement. *Retraite et société* (2), 127-146.

Godbout, E., Filiatrault, J., & Plante, M. (2012). La participation des aînés à des activités de bénévolat : Une revue systématique. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 79 (1), 23-32.

McClintock, N. (2004). *Comprendre les bénévoles canadiens : manuel d'utilisation de l'Enquête nationale sur les dons, le bénévolat et la participation de 2000 pour bâtir votre programme de bénévolat*. Centre canadien de philanthropie= Canadian Centre for Philanthropy.

Sinha, M. (2015). *Le bénévolat au Canada, de 2004 à 2013*. Statistique Canada.

Harvey, S. (2004). Stratégies d'apprentissages pour les bénévoles en loisir, La formation des bénévoles : adapter et innover pour motiver.

Ammeter, D., Berry, C., Brophy, J., Bowkett, F., Clark, P., & Cutler, J. (2009). Les baby-boomers : Vos nouveaux bénévoles. *Guide d'introduction : repenser l'approche de votre organisme pour susciter la participation des bénévoles baby-boomers*, Ottawa, *Bénévoles Canada*.

Bowen, P., & McKechnie, A. J. (2001). Perspectives bénévoles : Nouvelles stratégies pour favoriser la participation des adultes plus âgés. *Canada, Bénévoles Canada*. En ligne à <http://volunteer.ca/volunteer/francais/pdf/01der Adults-Fre. pdf>.

Vermeersch, S. (2004). Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole. *Revue française de sociologie*, 45 (4), 681-710.

Prouteau, L., & Wolff, F. C. (2003). Les services informels entre ménages : une dimension méconnue du bénévolat. *Economie et statistique*, 368 (1), 3-31.

Gourmelen, A., Guillemot, S., Privat, H., Urien, B., & Le Gall-Ely, M. (2014). Le recrutement et la fidélisation de bénévoles retraités par les associations. *Décisions Marketing*, 109-122.

Castonguay, J. (2012). L'engagement bénévole dans les organismes communautaires en soutien à domicile aux aînés : les facteurs favorisant et contraignants.

Thibault, A. (2009). L'organisation du loisir n'est plus adaptée au bénévolat moderne ? Une urgence d'agir. *Bulletin de l'Observatoire québécois du loisir*, 7 (2).

