

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI

Les relations entre les motivations des bénévoles, les facteurs contextuels
de l'évènement et la rétention des bénévoles dans les projets événementiels
sportifs au Québec

Mémoire présenté
dans le cadre du programme de maîtrise en gestion de projet

PAR
Audrey Ané

Juin 2014

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

Composition du jury :

Farid Ben Hassel, président du jury, UQAR

Didier Urli, directeur de recherche, UQAR

Malick Touré, examinateur externe, IAE de Université de Lille I, France

Michel Fugère, examinateur externe, Directeur Cyclo-Québec

Dépôt initial le 12 février 2014

Dépôt final le 10 juin 2014

Je dédie ce document à toutes les ONBL et leurs membres bénévoles qui œuvrent au quotidien pour le bien être d'autrui, à tous ceux et celles qui au cours de leur vie ont fait preuve d'altruisme, notion fondamentale du bénévolat.

REMERCIEMENTS

Je souhaite remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire à savoir, mon directeur de recherche Didier Urli qui m'a apporté tout son soutien dans la rédaction de ce dernier et qui a également contribué au bien être des bénévoles ; Michel Fugère comme mentor et employeur pour m'avoir fait vivre une expérience unique au sein du Tour de la relève, sa transparence, son dévouement pour ses événements et ses collaborateurs et sa confiance ne sont que quelques traits de sa forte personnalité ; et bien évidemment, je souhaite remercier sincèrement tous les bénévoles qui ont participé à cette étude, ceux et celles qui ont fait part de leur expérience d'un regard neutre avec qui j'ai passé de bons moments et qui ont su m'inculqué de véritables notions du bénévolat.

RÉSUMÉ

L'étude avait pour but de déterminer les relations entre les motivations des bénévoles, les facteurs contextuels de l'évènement et la rétention des bénévoles.

La recherche a été pratiquée sur deux échantillons distincts de bénévoles œuvrant dans des projets événementiels sportifs spécifiques, il s'agit des bénévoles ayant participé à la quatrième édition du Tour de la relève internationale de Rimouski à l'été 2013 et ceux ayant participé au tournoi de tennis Challenger à cette même période estivale.

Les hypothèses de recherche sur lesquelles était portée la recherche sont de l'ordre de 16, cherchant à déterminer pour les 14 premières le degré de relation avec la variable dépendante la rétention des bénévoles (les intérêts personnels, l'altruisme, la socialisation, les récompenses matérielles, l'amélioration du statut au sein de la communauté, le défi au travail, les commentaires du gestionnaire, la coopération, la nourriture fournie, l'accès gratuit aux événements, les attentes des autres, le développement du rôle de l'identité, l'exécution du contrat psychologique et l'engagement affectif) et à expliquer davantage la variance avec la rétention des bénévoles pour les deux dernières (les années de bénévolat avec l'utilisation du modèle d'Elstad (2003) et ensuite avec le modèle de Wesley Love (2009)).

La méthode utilisée dans le cadre de l'étude fut de nature quantitative. Un questionnaire électronique a été bâti afin de recueillir des données numériques qui ont ensuite été testées.

Les résultats démontrent une forte relation positive entre l'altruisme et la rétention des bénévoles que ce soit pour l'ensemble de l'échantillon ou seulement les bénévoles du Tour de la relève. La totalité des bénévoles a également révélé une relation positive entre la rétention des bénévoles et les intérêts personnels ou encore la socialisation.

Les conclusions de cette recherche exploratoire affirment que l'altruisme est le facteur de motivation le plus fort au sein du bénévolat et qu'il importe pour les bénévoles que les gestionnaires génèrent de la satisfaction et du respect en ce qui a trait à leurs engagements auprès d'eux (exécution du contrat psychologique).

Mots clés : [bénévole, organisation, projet événementiel sportif, gestion, rétention]

ABSTRACT

The study aimed to determine the relations between the motivations of the volunteers, the contextual factors of the event and the retention of the volunteers.

The research was practised on two different samples from volunteers working on specific sports event projects, it's about volunteers having participated at the fourth edition of the Tour de la relève internationale de Rimouski in summer 2013 and those having participated in the tennis tournament Challenger at the same summer period.

The hypotheses of research which were concerned the study are 16, the 14 first ones trying to determine the degree of relation with dependent variable the retention of volunteers (personal interests, altruism, socializing, material rewards, enhancing status within community, job challenge, manager feedback, cooperation volunteer, food being provided, free tickets, perceived expectations of others, role identity development, psychological contract fulfillment, affective commitment) and to explain more the variance with retention of volunteers for both last ones (years of voluntary work with the use of the Elstad's model and then with the use of the Wesley Love's model).

The method used within framework of the study was quantitative nature. An electronic questionnaire was built to collect quantitative data which were then tested.

The results demonstrate a strong positive relation between the altruism and the retention of volunteers as it is for the whole sample or only volunteers of Tour de la relève. All of volunteers also revealed a positive relation between the retention of volunteers and personal interests or still the socializing.

The findings of this exploratory research confirm that altruism is the strongest factor of motivation volunteer within voluntary work and it is important for the volunteers that

managers generate some satisfaction and respect with their commitments with them (psychological contract fulfillment).

Keywords : [volunteer, organization, sports event project, management, retention]

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	IX
RÉSUMÉ	XI
ABSTRACT	XIII
TABLE DES MATIÈRES	XV
LISTE DES TABLEAUX	XIX
LISTE DES FIGURES	1
CHAPITRE 1. INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 2. REVUE DE LITTÉRATURE	3
2.1 BENEVOLAT	3
2.1.1 <i>Étymologie et définition</i>	3
2.1.2 <i>Types de bénévoles et leurs caractéristiques</i>	5
2.1.3 <i>Distinction des termes</i>	6
2.2 BENEVOLAT AU CANADA	9
2.2.1 <i>Bénévolat : Les raisons, les types d'activités et compétences acquises</i>	13
2.2.2 <i>Les facteurs démographiques</i>	17
2.3 BENEVOLAT AU QUEBEC	21
2.3.1 <i>Chronologie du mouvement et des organismes bénévoles</i>	21
2.3.2 <i>Taux de bénévolat et heures consacrées</i>	25
2.3.3 <i>Lois et règlements</i>	26
2.3.4 <i>Plan de valorisation</i>	26
2.3.5 <i>Mutation du bénévolat</i>	27
2.4 BENEVOLAT EN GESTION DE PROJET	29

2.4.1	1.4.1 Tendances actuelles	29
2.4.2	L'événementiel sportif et le bénévolat	31
2.4.3	Les impacts sur le succès du projet.....	32
2.5	RETENTION DES BENEVOLES	34
2.5.1	Turnover	34
2.5.2	Les pratiques de fidélisation.....	37
CHAPITRE 3.	PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE	47
3.1	OBJECTIF DE LA RECHERCHE.....	47
3.2	MODELE DE RECHERCHE	48
3.3	QUESTIONS DE RECHERCHE	49
3.4	HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	50
CHAPITRE 4.	MÉTHODE DE RECHERCHE.....	55
4.1	METHODOLOGIE QUANTITATIVE.....	55
4.2	CADRE THEORIQUE	55
4.3	ÉCHANTILLONNAGE	56
4.4	COLLECTE DES DONNEES	56
CHAPITRE 5.	ANALYSE DES RESULTATS.....	57
5.1	ANALYSE STATISTIQUE DESCRIPTIVE DES DONNÉES	58
5.1.1	Fréquence des réponses	58
5.1.2	Statistiques descriptives	59
5.1.3	Distribution de l'échantillon	62
5.2	ANALYSES RELATIONNELLES DES DONNÉES.....	71
5.2.1	Résultats des questions de recherche.....	72
5.3	COMPARAISON DES DONNÉES	78
5.3.1	Distribution de l'échantillon	78

5.3.2	<i>Résultats des questions de recherche</i>	84
CHAPITRE 6.	CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	91
6.1	IMPORTANCE DE LA RECHERCHE	91
6.2	LIMITE DE LA RECHERCHE	92
6.3	FUTURES RECHERCHES	93
ANNEXE I : QUESTIONNAIRE DU TOUR DE LA RELEVÉ INTERNATIONALE DE RIMOUSKI		95
ANNEXE II : QUESTIONNAIRE DU TOURNOI CHALLENGER		101
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		106

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.	Taux de bénévolat et nombre d'heures consacrées au bénévolat, population âgée de 15 ans et plus, 2004, 2007 et 2010 (p. 42).	11
Tableau 2.	Taux de bénévolat, moyennes et médianes des heures annuelles de bénévolat, selon les caractéristiques personnelles et économiques, population âgée de 15 ans et plus, 2004, 2007 et 2010	17
Tableau 3.	Chronologie du mouvement bénévole et des organismes bénévoles	21
Tableau 4.	Plan de valorisation de l'action bénévole.....	26
Tableau 5.	Taille de l'échantillon et traitement des données manquantes.....	58
Tableau 6.	Âge des bénévoles par projet événementiel sportif	60
Tableau 7.	Sexe des bénévoles par projet événementiel sportif.....	60
Tableau 8.	Revenu des bénévoles par projet événementiel sportif	61
Tableau 9.	Scolarité des bénévoles par projet événementiel sportif	62
Tableau 10.	Distribution des réponses des bénévoles selon l'étude d'Elstad (2003) pour chaque projet événementiel sportif.	63
Tableau 11.	Distribution des réponses selon l'étude de Wesley (2009)	65
Tableau 12.	Les raisons d'arrêter le bénévolat	68
Tableau 13.	Alpha de Cronbach.....	70
Tableau 14.	Corrélations (Motivation des bénévoles)	73
Tableau 15.	Corrélations (Contexte de l'évènement sportif)	74
Tableau 16.	Corrélations (Autres variables potentielles)	74
Tableau 17.	le modèle original d'Elstad sur la rétention des bénévoles.....	76
Tableau 18.	Le modèle original de Wesley sur la rétention des bénévoles	76
Tableau 19.	Distribution des réponses de l'ensemble des bénévoles selon l'étude d'Elstad (2003)	

Tableau 20. (2009)	Distribution des réponses de l'ensemble de l'échantillon selon l'étude de Wesley Love 81
Tableau 21.	Les raisons d'arrêter le bénévolat 83
Tableau 22.	Alpha de Cronbach..... 84
Tableau 23.	Corrélations (Motivation des bénévoles) 85
Tableau 24.	Corrélations (Contexte de l'évènement sportif) 86
Tableau 25.	Corrélations (Autres variables potentielles) 86
Tableau 26.	Le modèle original d'Elstad sur la rétention des bénévoles..... 88
Tableau 27.	Le modèle original de Wesley Love sur la rétention des bénévoles..... 88

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1	REPARTITION DES BENEVOLES ET DU NOMBRE TOTAL D'HEURES DE BENEVOLAT, SELON LE NOMBRE D'HEURES CONTRIBUEES, BENEVOLES AGES DE 15 ANS ET PLUS, 2010 (P. 43).	12
FIGURE 2	TAUX DE BENEVOLAT ET REPARTITION DU NOMBRE TOTAL D'HEURES DE BENEVOLAT, SELON CERTAINS TYPES D'ORGANISMES, BENEVOLES AGEES DE 15 ANS ET PLUS, 2010 (P. 43).	12
FIGURE 3	RAISONS DE FAIRE DU BENEVOLAT, BENEVOLES AGES DE 15 ANS ET PLUS, 2010 (P. 52).	13
FIGURE 4	RAISONS INVOQUEES POUR NE PAS FAIRE DU BENEVOLAT, NON-BENEVOLES AGES DE 15 ANS ET PLUS, 2007 ET 2010 (P. 54).	14
FIGURE 5	TAUX DE PARTICIPATION SELON LE TYPE D'ACTIVITE BENEVOLE, BENEVOLES AGES DE 15 ANS ET PLUS, 2010 (P. 51).	15
FIGURE 6	COMPETENCES ACQUISES PAR LE BENEVOLAT, BENEVOLES AGES DE 15 ANS ET PLUS, 2010 (P. 53).	16
FIGURE 7	TAUX DE BENEVOLAT SELON LA PROVINCE OU LE TERRITOIRE, POPULATION AGEE DE 15 ANS ET PLUS, 2007 ET 2010 (P. 50).	25
FIGURE 8	L'ACCUEIL DES BENEVOLES (SARIELLE LOUIS-MONDESIR, 2011)	39
FIGURE 9	ORIENTATIONS ET SUPERVISION (2011, P. 52)	44
FIGURE 10	MODELE DE RECHERCHE TIRE DE L'ETUDE DE WESLEY LOVE (2009, P.34)	49

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CAB	Centre d'action bénévole
DOM-TOM	Domaine d'outre-mer-Territoire d'outre-mer
OSBL	Organisation sans but lucratif
URSSAF	Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

CHAPITRE 1.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'objet de cette recherche est de tester les relations entre un certain nombre de variables (la motivation des bénévoles et les facteurs contextuels de l'évènement sportif) et la fidélisation des volontaires parmi les bénévoles à des évènements sportifs du Québec.

En 2010, près de la moitié de la population totale canadienne de 15 ans et plus a été bénévole, soit plus de 13 millions de personnes (Statistiques Canada, 2012, p.3). Au Québec, il s'agit de 37% de la population âgée de 15 ans et plus soit presque 3 millions de personnes. Depuis la naissance d'organismes bénévoles œuvrant dans bon nombre de secteurs au sein de la province, les évènements et autres projets se multiplient. Les gestionnaires de projet des organismes sans but lucratif sollicitent de plus en plus des bénévoles pour participer à la prise de décision tout au long des étapes du projet afin d'assurer son succès : conception, planification, exécution, clôture et évaluation.

Cependant, le problème de rétention des bénévoles est toujours d'actualité et il s'accroît avec l'évolution du comportement bénévole, un recensement récent des effectifs dans les centres bénévoles démontrent en effet une perte de 20% des bénévoles depuis 2001. Il s'agit d'un facteur majeur pouvant perturber la pérennité des évènements à l'avenir car leur bon déroulement découle directement de l'engagement des bénévoles. Statistiques Canada (2012, p.12) a relevé qu'en 2010, les ménages québécois étaient moins disponibles pour se consacrer à des tâches bénévoles (perte de 34h), celles-ci étaient réalisées avec intermittence. La division canadienne a également noté que la plupart des bénévoles recensés œuvraient dans l'organisation d'évènements (44%). Dans son rapport de recherche Thibault André et al (2007, p.47) mentionnent les caractéristiques du « nouveau bénévolat » tels que l'acquisition personnelle de bénéfices concrets (motivation), la

perception des autres avec les tendances actuelles ou encore le besoin de servir un intérêt personnel plutôt que communautaire (satisfaction). La gestion des bénévoles est donc fondamentale, elle doit s'ajuster aux « nouveaux bénévoles » de manière à les fidéliser et par conséquent elle veille au bon déroulement de l'événement à long terme.

Il importait donc d'apporter des réponses supplémentaires sur le sujet en s'appuyant d'une étude préalable qui elle-même s'est cadrée sur une recherche antérieure. Plus explicitement, Elstad (2003) a été le premier auteur à mener une étude corrélationnelle sur la rétention des bénévoles lors d'un festival de jazz en Europe. Il réussit à développer un modèle sur la motivation des bénévoles et les facteurs contextuels de l'événement sur lequel le chercheur suivant (Wesley Love, 2009) s'appuie et ajoutent des variables potentielles significatives. Ce dernier a mené sa recherche dans les festivals du sud-ouest des États-Unis.

La présente étude a été administrée, via un questionnaire disponible sur Survey Monkey, dans deux organisations sans but lucratifs de Rimouski appartenant au secteur sportif mais dont le sport diffère, puisqu'il s'agit de Cyclest dans le cadre de la quatrième édition du tour de la relève à Rimouski (cyclisme) et de l'ATP pour le Tournoi Challenger (tennis). Par la suite, une analyse quantitative des données a été effectuée. Dans un premier temps, les résultats ont été comparés entre les événements et par la suite aux résultats de l'étude précédente.

Enfin, ces derniers sont susceptibles de réduire le taux de rotation des bénévoles conduisant à faire naître un gabarit pour lesquelles toutes organisations sans but lucratif pourraient s'appuyer pour mener à bien leur événement respectif. Les résultats de la recherche ont apporté également des pistes de solutions pour appliquer une bonne gestion des projets de bénévolat au Québec dans le cadre d'événements sportifs, assurant du même coup leur longévité.

CHAPITRE 2.

REVUE DE LITTÉRATURE

2.1 BENEVOLAT

2.1.1 Étymologie et définition

Ce terme plutôt récent, définit clairement en 1866 celui qui accomplit un acte de manière désintéressée, sans rémunération ; dont l'étymologie provient du mot latin *benevolus* qui signifie bonne volonté, venant de *bene*, bien et de *velle*, vouloir (Tony Noce, 2010).

Depuis son introduction, nombreux sont les auteurs qui ont défini ce terme ; confrontés à répondre, d'années en années aux questions relatives aux changements constatés dans les pratiques et les tendances sociales. Voici quelques définitions qui en font l'illustration.

Dans l'un des premiers ouvrages officiels sur le sujet, A. David (1970, p.15), cité par Linda Graff et al. (2006, p.11), dit « Faire du bénévolat exige simplement une disposition de l'esprit – soit le désir de faire quelque chose, sans contrepartie financière, pour une autre personne qui ne pourrait bénéficier d'un tel service à moins qu'on ne le fasse pour elle. »

4 ans plus tard Cull et Hardy (1974, p.5), cités par Linda Graff et al. (2006, p.11), apportaient la définition suivante : « Les bénévoles (...) sont des personnes idéalistes qui désirent consacrer une partie de leur vie au service d'autrui. Ils n'agissent pas en vue d'une rémunération, bien que certains puissent toucher un montant symbolique. »

Publié en 1978, l'ouvrage d'Ellis et Noyes, cités par Linda Graff et al. (2006, p.11), « By the People » introduit un nouvel élément dans la définition du bénévolat, la coercition : « Faire du bénévolat consiste à agir en reconnaissance d'un besoin, avec une attitude

caractérisée par la responsabilité sociale et sans se soucier d'une rétribution financière, en allant au-delà de ce qui est nécessaire à son propre bien-être physique. »

D'après Linda Graff et al (2006, p.11), cette première décennie semble avoir mis en avant 4 éléments principaux conformes au travail de bénévole :

- comportement sans contrainte;
- absence de rétribution monétaire;
- activité de bienfaisance;
- service essentiellement altruiste

Selon McCurley et Lynch (1996), cités par Linda Graff et al (2006, p11), Ivan Scheier pionnier du secteur, apporta des modifications sur certains éléments de sa propre définition du bénévolat en 1980. En effet il mit l'accent sur :

- l'activité est relativement sans contrainte
- l'activité vise à rendre service
- l'activité est accomplie sans être essentiellement ou immédiatement associée à un gain financier
- l'activité consiste à travailler, et non jouer

Citée par le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation et de la vie associative (2012, p.5), Marie Thérèse Cheroutre (juin 1989) instaura à la fin des années 80 une nouvelle définition : « Le bénévole est celui qui s'engage librement pour mener à bien une action en direction d'autrui, action non salariée, non soumise à l'obligation de la loi, en dehors de son temps professionnel et familial. »

Cité par Linda Graff et al. (2006, p.13), Volunteer Ontario a entrepris en 1996, un processus de consultation auprès des représentants bénévoles et syndicaux pour affiner une nouvelle fois cette définition. Avec l'aide de la Fédération du travail de l'Ontario, elle émit une série de principes révisés par la suite à propos du rôle des bénévoles, entre autre, cette activité est réalisé par choix, au profit d'autrui, de manière informelle ou par l'entremise

d'un organisme, sans salaire ou rémunération versé en contrepartie. Ne sont pas considérés comme bénévoles, toutes personnes sollicitées pour :

- accomplir un service obligatoire non rémunéré comme une ordonnance de service communautaire
- un travail dans le cadre d'un programme coopératif
- un travail obligatoire

D'après Bénédicte Halba (2006, p.2), « le bénévolat est une activité libre (non obligatoire), désintéressée (sans but lucratif), servant l'intérêt général (et non des intérêts particuliers), exercée pour un groupe de personnes différent de sa famille ou de ses amis (communauté plus ou moins grande), dans un cadre formel (association). Elle ne confère aucun statut à celui ou celle qui souhaite s'impliquer et demande seulement une implication régulière en terme d'heures à offrir sur une période de temps définie. »

D'après Dominic Boldeau (Laloi.ca, 2007) il existe une définition juridique du bénévolat : « Il s'agit d'un contrat « suis generis », ce qui fait en sorte que chaque contrat de bénévolat aura des conditions différentes. Cependant, certains éléments doivent être présents pour qu'il y ait contrat de bénévolat. Par exemple, pour exister, le contrat de bénévolat doit inclure : 1) une prestation 2) qui est gratuite 3) et intentionnelle. De plus, le contrat de bénévolat est lié à la personne qui le conclue « intuitu personae » ce qui entraînera sa nullité s'il y a erreur sur la personne ou sur ses qualités puisqu'il s'agirait alors d'une erreur sur un élément essentiel et déterminant du contrat.

2.1.2 Types de bénévoles et leurs caractéristiques

D'après une publication de Mount Allison University (1998, p.2), il existe 5 types de bénévoles associés à la démarche du partenariat communautaire :

- Les membres du partenariat :
 - Représentants de plusieurs groupes communautaires
 - Gèrent plusieurs projets à la fois
 - Responsables décisionnels

- Le noyau actif des membres (comité exécutif) :
 - Planifie et gère les activités
 - Responsable de l'enthousiasme de la communauté
 - Supervise les tâches administratives
- Les équipes de travail :
 - Accomplissent les tâches selon les objectifs et la durée fixés
- Les participants à des projets :
 - Proviennent de la communauté ou d'organismes
 - Implication personnelle ou première expérience
 - Intérêt particulier porté sur l'avenir de la communauté
- Les personnes-ressources :
 - Proviennent de la communauté ou de l'extérieur
 - Possèdent une expertise ou de l'information
 - Peuvent être à contrat ou bénévoles

2.1.3 Distinction des termes

2.1.3.1 Service communautaire obligatoire

Depuis son apparition dans les années 60, le service communautaire obligatoire a connu un pic de croissance ces 20 dernières années en parcourant le monde entier. Selon Linda Graff *et al.* (2006, p.12), son caractère obligatoire le distingue du bénévolat, en effet « ce service fait intervenir une force non négligeable extérieure à la personne qui accomplit le service. Cette personne accomplit l'activité en question non pas parce qu'elle choisit librement de la faire mais parce qu'elle y est contrainte sous peine de sanction sévère ou de privation d'avantages importants. »

Mireille Vézina et Susan Crompton (2012, p.53) a déclaré que 7% des bénévoles répondants à l'étude en 2010 dont les résultats sont similaires à 2007, avaient réalisé ce type de service communautaire obligatoire, soit l'équivalence de 98 millions d'heure

représentant 6% des heures totales en bénévolat. Le pourcentage de personnes ayant fait cette déclaration peut être décortiqué comme suit :

- 47% y ont été obligé car l'organisme lui-même l'exigeait (ex : garderie ou coopérative d'habitation)
- 31% ont été appelé à œuvrer pour un organisme par leur école
- 8 % ont été appelé à œuvrer pour un organisme par leur employeur
- 14% ont été à œuvrer pour un organisme par une autre autorité (ex : les tribunaux)

Près de $\frac{3}{4}$ des jeunes de 15 à 24 ans (69%) ont affirmé avoir été sollicité pour mener ce type de service (13%) dans le cas d'une obligation exigeait par leur établissement scolaire. Les ménages canadiens ayant un revenu et un niveau de scolarité faibles ont été plus susceptible d'avoir fait du travail communautaire obligatoire.

2.1.3.2 Volontariat

Au Québec, le volontariat n'est pas différencié du bénévolat puisque tous deux font références à une activité libre non rémunéré. En effet, André Thibault, Julie Fortier et Patrice Albertus. (2007, p.20), définissent le bénévolat, à l'appui d'études recensées au Québec, au Canada en zone francophone et à l'international, sous 3 conditions : «le bénévolat est un acte volontaire, une activité non rémunéré et un champ où a lieu l'engagement et le don.»

Tout comme le mot «bénévole», «volontaire» vient du latin voluntarius signifiant qui se fait sans contrainte, de pure volonté (Wiktionnaire). Les deux mots ont donc la même origine étymologique ayant en commun le verbe volo désignant vouloir. D'après la définition de Catherine Sellenet (2006, p.21), il est possible d'énumérer 5 conditions communes aux deux notions : «Le bénévole est celui qui s'engage (notion d'engagement), de son plein gré (notion de liberté), de manière désintéressée (notion d'acte sans but

lucratif) dans une action organisée (notion d'appartenance à un groupe, à une structure), au service de la communauté (notion d'intérêt commun).»

Pourtant, ces termes ont été sujet, notamment en France, à diverses études déterminant qu'il existait des différences significatives d'un point de vue lexical. D'après Jean Moyen (juin 2007, p.11), « le substantif volontaire met l'accent sur l'acte de volonté alors que celui de bénévole insiste sur le désintéressement. C'est pourquoi l'on parle d'engagement volontaire et de travail bénévole. Bénévole et volontaire se distingue ici par l'intensité de l'engagement.»

D'autre part, contrairement au bénévolat il existe plusieurs formes de volontariat en France régies par plusieurs textes de loi :

- La loi n° 2005-159 du 23/02/05 (Ministère des affaires étrangères, 2013) définit le volontariat de solidarité internationale: «Il s'agit d'un volontariat de type associatif, accompli exclusivement au sein d'organisations non gouvernementales. Celles-ci sont libres de sélectionner leurs volontaires pour des missions de durée variable sur des programmes qu'elles définissent et de les affecter dans le champ géographique de leur compétence. »
- La loi n°2000-1159 du 14/03/00 (URSSAF, 2013) définit le volontariat civil: «Les français ou les ressortissants d'un autre Etat membre de l'Union Européenne ou ceux de l'Espace économique européen, âgés de plus de 18 ans et de moins de 28 ans inclus, hommes ou femmes, peuvent déposer leur candidature afin d'accomplir le service civil prévu à l'article L 111-2 du code du service national. La durée du volontariat civil est de 6 mois à 24 mois. Le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité peut s'exercer trois domaines : la prévention, sécurité et défense civile, la cohésion sociale et solidarité ou la coopération internationale et aide humanitaire. Les conditions de mise en œuvre du volontariat civil varient en fonction du lieu d'exercice du volontariat (France, DOM TOM ou à l'étranger)».

Cependant le volontariat associatif entré en vigueur par la loi n°2006-586 du 23/05/06 (URSSAF, 2013), stipule qu'il s'agit « d'un contrat, obligatoirement conclu par écrit, organisant une collaboration désintéressée entre une personne volontaire et un organisme associatif agréé.»

NB : «Le service civique, nouveau dispositif de volontariat créé par la loi du 10 mars 2010 (URSSAF, 2012), est entré en vigueur le 14 mai 2010 (décret du 12 mai 2010 n°2010-485). Depuis cette date, il n'est plus possible de conclure de nouveaux contrats de volontariat associatif ou civil. Toutefois, les contrats de volontariat associatif en cours avant le 14 mai 2010 continuent à s'appliquer jusqu'à leur terme selon les dispositions présentées dans ce dossier. »

Il est intéressant de préciser que le bénévolat et le volontariat a connu de nombreux changements depuis leur introduction grâce à la loi 1901 en France (Legifrance, 2009), dont l'article 1er définit l'association comme «la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leur connaissance ou leur activité dans un but autre que partager les bénéfices ».

2.2 BENEVOLAT AU CANADA

Liz Weaver *et al.* (2000, p.5) font référence dans leur recherche à un groupe d'experts qui remit un rapport en 1999 décrivant l'importante contribution économique qu'apporte le secteur bénévole au pays :

« Bien que nous puissions imaginer qu'il ne se compose que de bénévoles, ce secteur est en réalité un employeur de tout premier plan qui - lorsqu'on englobe les établissements scolaires et hospitaliers - crée plus de 1,3 millions d'emplois. Avec des recettes annuelles qui atteignent 90 milliards de dollars (et des actifs d'une valeur de 109 milliards de dollars),

son poids économique est comparable à celui d'une province comme la Colombie-Britannique ».

Par ailleurs, dans leur analyse comparative (2005, p.17), Michael H. Hall *et al.* dénotent eux aussi le poids économique du secteur en mentionnant des chiffres d'après un rapport de 1997-1999 :

- Avec hôpitaux, universités, collèges :
 - o 75,9 milliards \$ ajoutés à l'économie nationale
 - o 8,5 % du PIB
- Sans hôpitaux, universités, collèges :
 - o 36,9 milliards \$ ajoutés à l'économie nationale
 - o 4 % du PIB

Une division de Statistique Canada a mené à trois reprises sur les 13 provinces et territoires canadiens, une enquête sur le don, le bénévolat et la participation auprès d'un échantillon de 15 482 personnes âgées de 15 et plus en 2010 et de 21 827 personnes en 2007 et en 2004. Dans son analyse, elle y inclue la définition de bénévole (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p.42) : «Personnes de 15 ans et plus qui ont fourni un service sans rémunération pour le compte d'un groupe ou organisme au moins une fois au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête. Cette définition comprend toute aide non rémunérée fournie à une école, à un organisme religieux ou à une association communautaire ou sportive.»

Tirés de l'analyse (2012) « Le bénévolat au Canada », permettant de faire une description approfondie de l'état du bénévolat au Canada, les principaux résultats des enquêtes antérieures ont été mentionné dans les sections et sous-sections suivantes grâce au travail minutieux de Mireille Vézina et Susan Crompton (2012, p.42-55).

Tableau 1. Taux de bénévolat et nombre d'heures consacrées au bénévolat, population âgée de 15 ans et plus, 2004, 2007 et 2010 (p. 42).

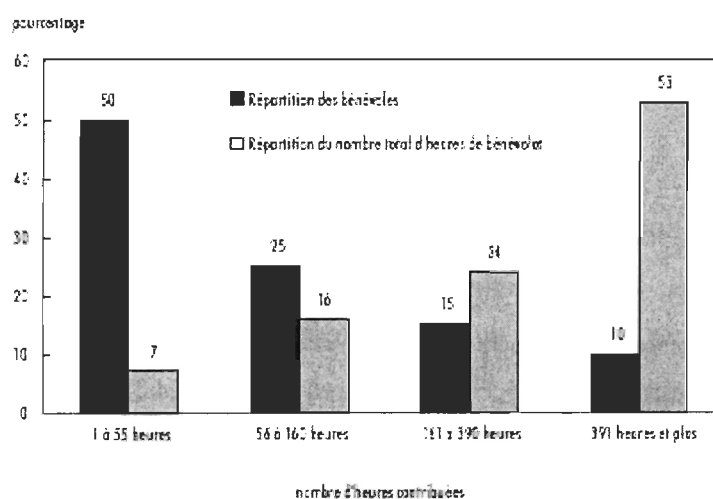
	2010	2007	2004
Taux de bénévolat			
Population totale (en milliers)	28 285	27 069‡	26 093‡
Nombre de bénévoles (en milliers)	13 282	12 478‡	11 809‡
Taux de bénévolat (pourcentage)	47	46	45‡
Nombre d'heures consacrées au bénévolat			
Nombre total d'heures de bénévolat par année (en millions)	2 068	2 067	1 993
Équivalents d'emploi à temps plein pour l'année ¹ (emplois)	1 077 083	1 076 673	1 033 019
Moyenne des heures annuelles de bénévolat (heures)	156	156	168‡
Médiane des heures annuelles de bénévolat (heures)	55	56	61

‡ différence statistiquement significative ($\alpha = 0,05$) par rapport à 2010.

1. À raison de 40 heures par semaine pendant 48 semaines.

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2004, 2007 et 2010.

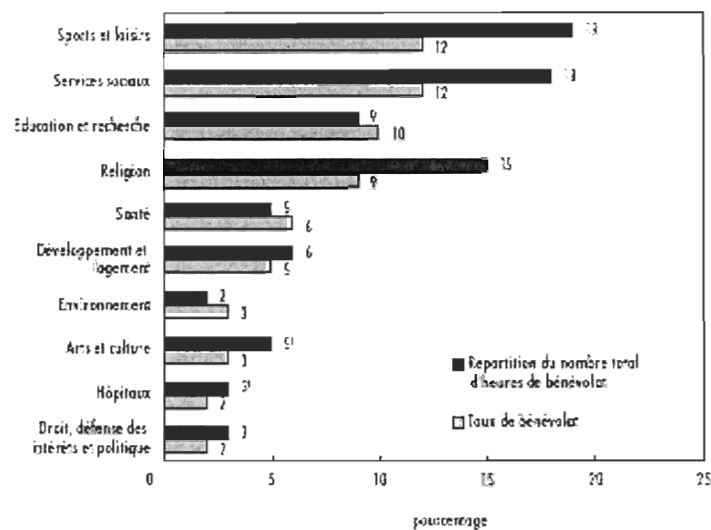
Ainsi, il a été possible d'affirmer qu'en 2010, presque la moitié de la population canadienne (47%) ont consacré du temps aux OSBL, soit une augmentation de 6,4% par rapport à 2007 et de 12,5% par rapport à 2004. Le nombre d'heures attribuées à ce type d'activité reste inchangé depuis 2007, soit 2,07 milliard, même si ce dernier avait augmenté de 4% par rapport à 2004. Enfin ce tableau permet de constater l'équivalence en terme du nombre d'emplois à temps plein occupés en fonction de ces heures, soit 1,08 milliard en 2007 et 2010 comparativement à 1,03 en 2004, ce qui représente une augmentation de 4,6%.



Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Figure 1 Répartition des bénévoles et du nombre total d'heures de bénévolat, selon le nombre d'heures contribuées, bénévoles âgés de 15 ans et plus, 2010 (p. 43).

Bien qu'en 2010, 10% des bénévoles représentaient 53% des heures totales consacrées au bénévolat, parallèlement, 50% des bénévoles ont donné entre 1 et 55h de leur temps à des activités bénévoles (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 43).



Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Figure 2 Taux de bénévolat et répartition du nombre total d'heures de bénévolat, selon certains types d'organismes, bénévoles âgées de 15 ans et plus, 2010 (p. 43).

Les sports et loisirs ainsi que les services sociaux sont les domaines les plus soutenus dans le bénévolat, respectivement, 19% et 18% des heures dites bénévoles y sont consacrées pour une moyenne de 12% en termes de taux de bénévolat. La religion suit directement ces chiffres avec 15% des heures totales pour un taux de bénévolat de 9% (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 43).

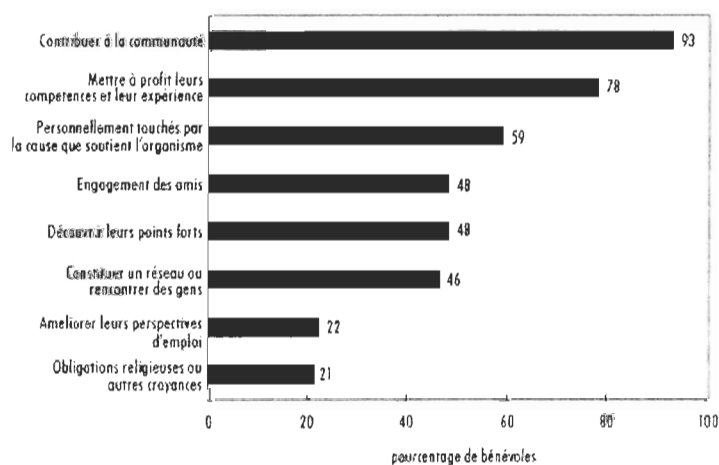
Plus de la moitié des bénévoles engagés en 2010 ont été invités à faire du bénévolat (51%) alors que 43% d'entre eux ont fait eux-mêmes les démarches auprès d'organismes

pour offrir leur service. D'après l'analyse, ils ont agi de la sorte à la vue d'une annonce dans un journal (14%), sur internet (5%), à la radio ou la télévision (4%) ou encore par recommandation d'un autre organisme. Les chiffres ne sont guère différents par rapport à 2007 excepté pour internet (+ 2 points), l'explication de ce phénomène de croissance chez cet outil sera décrit au cours d'une prochaine section (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 52).

Enfin, la moitié des bénévoles ont travaillé pour un seul organisme alors que 28% ont travaillé pour deux et le reste (22%) un nombre supérieur. Il n'en reste pas moins que plus de la moitié des heures sont consacrées à un seul organisme (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 44).

2.2.1 Bénévolat : Les raisons, les types d'activités et compétences acquises

2.2.1.1 Les raisons de s'engager



1. Raisons de l'engagement des bénévoles au sein de l'organisme pour lequel ils avaient consacré le plus de temps (organisme principal).

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Figure 3 Raisons de faire du bénévolat, bénévoles âgés de 15 ans et plus, 2010 (p. 52).

Les raisons de s'impliquer sont multiples et variées, tant sur le plan social que professionnel, il est possible d'en tirer de nombreux avantages. En 2010 tout comme 2007,

la plupart des bénévoles s'impliquent avant tout au sein des organismes afin de contribuer à la communauté (93%), près de 78% des bénévoles interrogés affirment qu'ils souhaitent mettre à profit leurs compétences et connaissances dans ce secteur, 48% font suite à cette activité par le biais des amis, même pourcentage pour ceux qui sont curieux de découvrir leur points forts, 46% attestent qu'il s'agit d'un moyen pour constituer son réseaux ou rencontrer des gens, moins d'un quart (22%) dans le but de d'améliorer leurs perspectives d'emploi, et enfin 21% par obligations religieuses ou autre croyance.

2.2.1.2 Les raisons de ne pas s'engager

Avec le tournant que prend le bénévolat et l'évolution de notre société, les causes de réticence sont diverses et s'expriment sous plusieurs dimensions, temporelle, financière ou autres auxquelles les organismes doivent faire face.

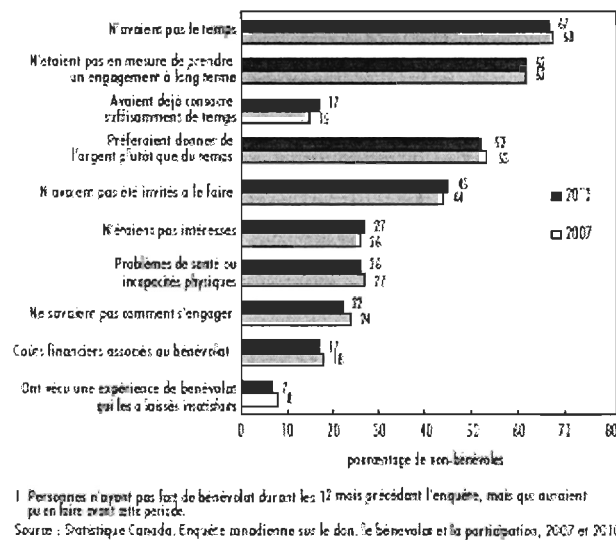


Figure 4 Raisons invoquées pour ne pas faire du bénévolat, non-bénévoles âgés de 15 ans et plus, 2007 et 2010 (p. 54).

En 2010, le manque de temps est sans contestation la raison la plus évoquée (67%), l'engagement à long terme fut le deuxième frein à s'impliquer dans une association (62%).

De manière décroissante, les raisons suivantes furent : le don d'argent plutôt que de temps (52%), n'a pas été invité à s'impliquer (45%), n'était pas intéressé (27%), problèmes de santé ou physique (26%), ne savait pas comment s'engager (22%), coût financiers à engendrer (17%), avait déjà consacré suffisamment de temps (17%), et a vécu une expérience de bénévolat insatisfaisante (7%), (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 53).

Certains auteurs peuvent confirmer les raisons évoquées ci-dessous, par exemple, Greenslade et White (2002), cités par Mireille Vézina et Susan Crompton (2012, p. 53), affirment que lorsque la plupart des gens décident de faire du bénévolat ou non, ils considèrent que les coûts dépassent les avantages, même chez ceux qui font déjà du bénévolat.

2.2.1.3 Les types d'activités

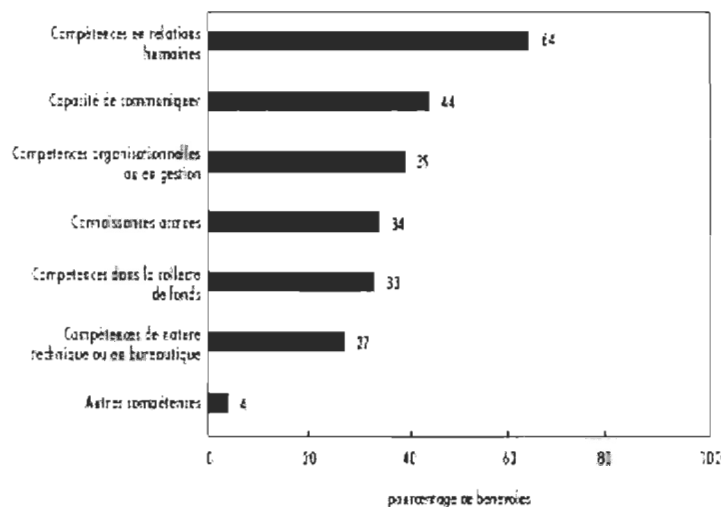


Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Figure 5 Taux de participation selon le type d'activité bénévole, bénévoles âgés de 15 ans et plus, 2010 (p. 51).

Les deux activités les plus pratiquées par les bénévoles durant 2010 sont la sollicitation de fond et l'organisation d'évènements, celles-ci représentent respectivement 45% et 44% des bénévoles recensés. Les activités qui suivent sont la participation à un conseil ou à un comité (33%), l'enseignement, la formation et le mentorat (30%), le recueil, le service ou la distribution de nourriture ou autres biens (28%), le conseil (28%). En termes d'heures, il est évident que l'organisation d'évènements ait requis 15% des heures totales consacrées au bénévolat, suivies de l'enseignement, la formation et le mentorat avec 12% ou encore la participation à un conseil ou à un comité (10%), la sollicitation de fonds quant à elle ne représente que 9%. Ces chiffres sont similaires à l'étude de 2007 (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 51).

2.2.1.4 Les compétences acquises



Source : Statistique Canada. Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2010.

Figure 6 Compétences acquises par le bénévolat, bénévoles âgés de 15 ans et plus, 2010 (p. 53).

L'enrichissement de compétences et connaissances est indéniable dans toute activité bénévole, quelle qu'elle soit. Les premières recensées par le biais de l'étude en 2010 sont

évidemment les compétences en relations humaines (64%), ensuite ce sont celles en communication (44%), en organisation ou gestion (39%) suivies de connaissances accrues (34%) notamment dans les domaines de la santé, politique, pénal ou environnemental. 33% affirment qu'ils ont pu acquérir des compétences dans la collecte de fonds ou encore sur le plan technique ou bureautique (27%) (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 53).

2.2.2 Les facteurs démographiques

Le tableau qui suit présente les résultats de l'analyse réalisée par Mireille Vézina et Susan Crompton (2012, p. 46) à propos des caractéristiques personnelles et économiques recueillies auprès des différents échantillons de personnes qui se sont portées bénévoles, et ce pour les 3 enquêtes respectives. Chacune des 6 caractéristiques hormis le sexe car celle-ci n'étant pas significative (l'âge, état matrimonial, niveau de scolarité, situation sur le marché du travail, revenu), ainsi que la présence d'enfants d'âge scolaire dans le ménage ont fait l'objet de renseignements pertinents au sujet du profil type du bénévole tout au long de cette section.

Tableau 2. Taux de bénévolat, moyennes et médianes des heures annuelles de bénévolat, selon les caractéristiques personnelles et économiques, population âgée de 15 ans et plus, 2004, 2007 et 2010

	Taux de bénévolat			Moyenne des heures annuelles de bénévolat ¹			Médiane des heures annuelles de bénévolat ¹		
	2010	2007	2004	2010	2007	2004	2010	2007	2004
	pourcentage			heures					
Total	47	46	45	156	166	168	55	56	61
Groupe d'âge									
15 à 24 ans †	58	58	55	130	138	139	50	41	50
25 à 34 ans	46*	40**	42**	109	133	137	35	45	50
35 à 44 ans	54	52*	51**	136	158	152	50	52	60
45 à 54 ans	45*	43*	47*	167*	179*	177*	60	66	71
55 à 64 ans	41*	40*	42*	201*	205*	203*	80	75	80
65 ans et plus	36*	36*	32**	223*	218*	245*	100	100	119
65 à 74 ans	40*	40*	39*	233*	216*	250*	100	100	120
75 ans et plus	31*	29*	23**	198*	222*	234*	87	100	102
Sexe									
Hommes †	46	45	44	153	168	168	52	59	60
Femmes	48	47	47*	158	164	168	60	55	64
État matrimonial									
Marriés ou conjoints de fait †	47	47	46	160	168	172	60	60	67
Célibataires, jamais mariés	51*	43	48	134*	153	148*	50	47	51
Séparés ou divorcés	42*	35*	43*	183	196	199	84	62	56
Veufs	32*	31*	28*	204	179	201	80	86	124
Niveau de scolarité									
Moins qu'un diplôme d'études secondaires †	37	35	37	147	136	140	46	40	48
Diplôme d'études secondaires	43*	42	42*	158	159	161	52	60	62
Études postsecondaires partielles	54*	52*	50*	190	138	166	50	53	66
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	45*	47*	47*	140	168**	177**	50	57	61
Diplôme universitaire	58*	57*	59*	160	187**	180**	70	75	72
Situation sur le marché du travail									
Personnes occupées †	50	50	50	139	150	152	50	52	60
Chômeurs	34*	38*	42*	132	205	235**	75	98*	9
Inactifs	44*	44*	43*	189*	190*	199*	60	60	75
Revenu du ménage									
Moins de 20 000 \$ †	33	31	30	161	200	177	50	52	59
20 000 \$ à 39 999 \$	36	36*	37*	186	183	175	60	58	66
40 000 \$ à 59 999 \$	42*	44*	45*	164	153*	164	55	55	64
60 000 \$ à 79 999 \$	51*	47*	48*	161	173	168	54	60	60
80 000 \$ à 99 999 \$	51*	53*	51*	142	161*	151	60	56	60
100 000 \$ et plus	57*	60**	60*	143	155*	155	53	56	60
100 000 \$ à 119 999 \$	54*	56*	58*	157	156	153	60	55	64
120 000 \$ et plus	58*	62*	61*	136*	154*	157	50	56	62

2.2.2.1 L'âge

L'âge n'est pas très significatif en termes d'implication car plusieurs groupes d'âge (15/24, 25/34, 35/44, 45/54) avoisinent ou dépassent de peu la moitié du nombre de personnes ayant déclaré avoir fait du bénévolat en 2010. Seules les personnes âgées de 55/64 ans représentent 41% des répondants et celles âgées de 65 ans et plus représentent 36%. En revanche, en termes d'heures les résultats diffèrent. En effet, le nombre d'heures consacrées au bénévolat est plus conséquent chez les personnes âgées (223h) que chez les jeunes (130h) ou chez les jeunes adultes (109h).

Il convient de dire que le temps disponible pour se préoccuper de ce type d'activité est plus accru en étant en préretraite ou à la retraite. Par contre en termes de personnes, le pourcentage moins élevé que l'on retrouve chez les personnes âgées s'explique simplement par le fait que ces dernières sont plus sujettes à des maladies ou à une santé fragile. Parallèlement, les jeunes ou jeunes adultes sont plus nombreux dû au fait qu'ils sont susceptibles de percevoir un diplôme pour une telle initiative. L'établissement d'études et plus particulièrement les organismes vivants à l'intérieur représentent également des lieux qui favorisent ce genre de pratique (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 44-45).

2.2.2.2 L'état matrimonial

Les personnes célibataires (51%) ont été amené à pratiquer davantage d'activité bénévole au cours de l'année 2010 que les personnes en couple (47%) et que les veufs(ves) (31%). Par contre les couples ont effectué plus d'heures que les célibataires, ceci peut s'expliquer par le fait que certaines pratiques pouvaient s'effectuer ensemble et que le temps alloué à ce type d'activité était plus plaisant auprès de son conjoint (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 45).

2.2.2.3 La scolarité

L'enquête ainsi que des recherches antérieures ont prouvé que le niveau de scolarité avait une importance relative au bénévolat. En effet, les personnes diplômées d'université (58%) ont été plus susceptible de s'impliquer en tant que bénévole en 2010, idem en 2007, que celles qui possèdent un diplôme secondaire (43%) ou qui n'en possède pas (37%). A l'intérieur des institutions naissent des projets issus de comités faisant appel à des étudiants pour leur mobilisation. La variété de ces comités est plus riche dans de grands établissements scolaires où des responsabilités peuvent être plus facilement déléguées à des personnes d'âge mur comme les universités ou les cegeps (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 45).

2.2.2.4 Le revenu

L'étude révèle en 2010 tout comme en 2007, que le taux de bénévolat est de pair avec le revenu perçu. En effet, 33% des sondés possèdent un revenu inférieur à 20 000\$, ce pourcentage était crescendo à chaque échelon de revenu pour atteindre les 58% concernant les personnes détenant 120 000\$ et plus par année. Comparativement, les heures consacrées au bénévolat étaient supérieures chez les personnes percevant un revenu inférieur que celles à fort revenu. Ce phénomène peut s'expliquer par le statut occupé à l'emploi, en effet un dirigeant exerçant un métier à raison de 60h semaine dispose d'une plus faible disponibilité qu'un salarié travaillant 40h semaine. La seconde explication porte à penser que ces dirigeants s'impliquent davantage pour mettre en œuvre leurs compétences et connaissances dans un environnement externe à celui de leur lieu de travail (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p .45).

2.2.2.5 Situation sur le marché du travail

En 2010, similaire à 2007, plus de la moitié des canadiens possédant un emploi exerçaient une activité bénévole en parallèle, comparativement aux chômeurs qui étaient de l'ordre de 34% ou des inactifs (44%), ces derniers comprennent les retraités, les parents au foyer et certains étudiants. En revanche, le nombre d'heures alloué au bénévolat se révèle plus faible chez les actifs que chez les inactifs, ici aussi la disponibilité en reste la principale raison (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 45).

2.2.2.6 Présence d'enfant d'âge scolaire dans le ménage

L'enquête confirme l'importance significative quant à la présence d'enfant d'âge scolaire au sein du ménage. En effet, plus de 50% des parents ayant des enfants âgés entre 6 et 17 ans ont fait du bénévolat au cours de l'année 2010 contre 41% concernant les personnes n'ayant pas d'enfant. Ce fait se justifie par la pratique d'activités scolaire ou extrascolaire de la part des enfants, incitant ces derniers à solliciter leur parent à se joindre

à eux et à se mobiliser d'une quelconque manière. Seule une croissance de 2 points chez les personnes sans enfants a été constaté entre 2007 et 2010 (Mireille Vézina et Susan Crompton, 2012, p. 45).

2.3 BENEVOLAT AU QUEBEC

2.3.1 Chronologie du mouvement et des organismes bénévoles

Depuis le XVII^e siècle, de nombreux producteurs agricoles unissaient leurs forces de manière à subvenir à leurs besoins physiologiques, à travers la construction de bâtiments, le défrichage ou encore la production de récoltes (Secrétariat de l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales, 2013).

L'ère du bénévolat a été significative dans un premier temps dans le domaine religieux puis sanitaire et humanitaire mais la croissance de ce secteur a connu une réelle expansion lors du 20^{ème} siècle. Dès lors, la démultiplication des organismes œuvrant dans bon nombre de secteurs ont vu le jour et il va de soi qu'aujourd'hui la communauté est assistée dans la plupart de ses besoins qu'ils soient primaires, secondaires ou tertiaires comme l'évènementiel. Le tableau chronologique ci-dessous permet de suivre la mutation de ce secteur :

Tableau 3. Chronologie du mouvement bénévole et des organismes bénévoles

Date	Organisme ou mouvement	Action
1658	Hôtel de Dieu	Mise en place de services destinés à la population
1688	maison de la Providence	
	Bureau des pauvres	Suite à l'incendie de Québec, a fourni argent, nourriture et vêtements

1693	Hôpital général de Québec	Mise en place de services destinés à la population
1756	Union Fire Club	Naissance du statut de pompier volontaire
1832/1849	Mouvement bénévole	Soutien aux victimes du choléra
1846/1848	Société de Saint-Vincent de Paul	Dirige des dépôts de vêtements, effectue des visites à domicile, aide les personnes à trouver du travail
1847	Mouvement bénévole	Soutien aux victimes de la typhoïde
1850-1860	Mouvement bénévole	Aide les esclaves à quitter les USA pour le Canada
1851	YMCA (Young Men's Christian Association)	Améliore les conditions de vie des hommes et femmes en difficulté : mise en place de bureaux de placement, des centres de formation, des clubs sociaux, des camps d'été, des bibliothèques
1875	YWCA (Young Women's Christian Association)	
1884	Armée du Salut	Soutien aux alcooliques et célibataires
	Chinese Consolidated Benevolent Association of Victoria	Aide les canadiens d'origine chinoise à lutter contre les pratiques discriminatoires
1891	Children's Aid Society of Toronto	Protège et encadre les enfants et les jeunes en difficultés
1893	Conseil des femmes de Montréal	Se préoccupe de la mortalité infantile
1899	Collège Frontière	Lutte contre l'analphabétisme
1900	Fondation Desjardins	Reconnaissance de l'engagement bénévole d'une personne auprès d'un organisme
	Coopératives agricoles	Projets bénévoles

1914-1918	Mouvement bénévole YMCA	Soutien les forces canadiennes, offre des programmes récréatif et éducatifs aux prisonniers
1918	Ambulance Saint-Jean	Soutien aux victimes de la grippe espagnole
1929 /la grande guerre/ 1939-1945	Mouvement bénévole Société canadienne de la Croix-Rouge	Soutien aux victimes, dirige les garderies, don de sang, s'occupe de soupes populaires, de distribuer les vivres aux sans emplois, d'aider les sans-abris à trouver un logement
1937	Volunteer Bureau of Montreal	Soutien le secteur bénévole et le consolide en recrutant et formant des bénévoles
1943	Women's Voluntary Services	Attire l'attention sur la contribution essentielle de la femme à l'effort de guerre au pays
	Le Canada fête la première fois la Semaine de l'action bénévole (apport de 12,5 millions de bénévoles)	
1960	Centraide	Implantation de services de santé et services sociaux
1961	Service universitaire canadien outre-mer (Université Mc Gill)	Envoi des bénévoles à l'étranger 2 ans plus tard
1977	Bénévoles Canada (Association canadienne des centres d'action bénévole)	Assure le soutien et la promotion du travail des centres d'action bénévole du Canada
1980-1990	De nouveaux organismes voient le jour : banques alimentaires, soupes populaires, refuges d'urgence, maisons d'hébergement pour femmes violentées, lignes d'écoute, maisons d'accueil et autres	
1986	MIEL	Soutien et défense des droits des victimes du sida

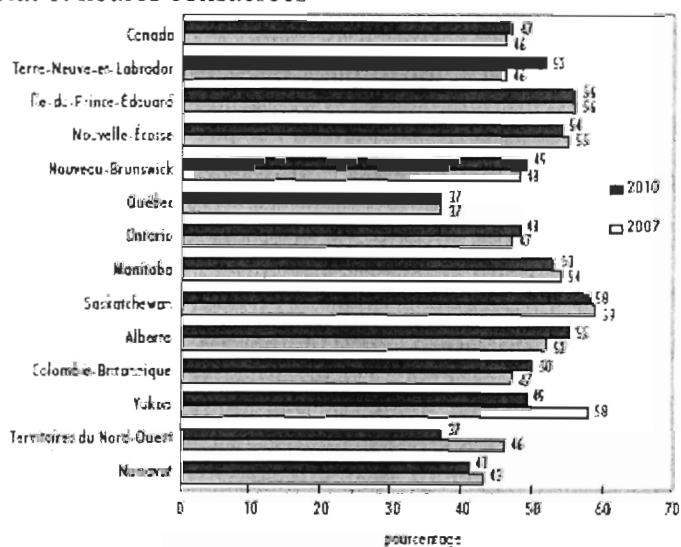
1995	le Secrétariat à l'action communautaire autonome du Québec	conseille le gouvernement sur les actions à mener dans le secteur bénévole
	Croix-Rouge	Soutien aux victimes du déluge du Saguenay (1700 bénévoles)
1997	Lancement du prix Hommage bénévolat-Québec qui vise à reconnaître la contribution des bénévoles	
1998	Soutien aux victimes de la tempête de verglas dans le sud du Québec et l'est de l'Ontario (3000 bénévoles)	
2000	Le gouvernement du Québec octroie un financement pour des activités communautaires visant à souligner l'Année internationale des bénévoles.	
	Adoption de la déclaration nationale sur l'action bénévole	
2001	Adoption de la politique gouvernementale : L'action communautaire : une contribution essentielle à la participation citoyenne et au développement social du Québec.	
	L'Assemblée générale des Nations Unies proclame 2001 «Année internationale des bénévoles»	
2003	Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ)	rassemble les grands regroupements d'organismes bénévoles au Québec, interlocuteur direct auprès du gouvernement
	Adoption des orientations en matière d'action bénévoles par le gouvernement	
2004	Sélection et adoption par le gouvernement du logo pour l'action bénévole au Québec	
	Portail gouvernemental sur l'action bénévole est mis en ligne	
2009	Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale met en place le Plan de valorisation de l'action bénévole au Québec en collaboration avec le Réseau de l'action bénévole du Québec	
2010	lancement de la campagne de promotion du logo Action Bénévole Québec	

2011	Mouvement bénévole SOS Richelieu	Soutien aux victimes des inondations de la région Montréal (3000 puis 7000 bénévoles)
------	-------------------------------------	--

Source 1 : *Historique du bénévolat*, 2013, Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales.

Source 2 : *Historique de l'action bénévole*, 2013, Réseau de l'action bénévole du Québec

2.3.2 Taux de bénévolat et heures consacrées



Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation, 2007 et 2010

Figure 7 Taux de bénévolat selon la province ou le territoire, population âgée de 15 ans et plus, 2007 et 2010 (p. 50).

Selon Mireille Vézina et Susan Crompton (2012, p. 50), le Québec affiche en 2010, le taux de bénévolat le plus faible avec les Territoires du Nord-Ouest (37%). Contrairement à ce territoire fédéral qui a perdu 9 points, le Québec est resté stable par rapport à 2007 avec presque 2,5 millions de bénévoles. En termes d'heures, comparativement à 2007 le Yukon et le Québec affichent respectivement une perte de 45h et 34h, soit un total de 128h et 131h par bénévole.

2.3.3 Lois et règlements

Le secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (2013) réfère sur son site internet les lois québécoises relatives aux droits et responsabilités personnelles en lien avec les bénévoles et également les lois québécoise dictant les règles de conduite de diverses entités susceptibles de faire appel au bénévolat.

Toutefois, Bénévole Canada a introduit en 2001 le Code Canadien du bénévolat. Celui-ci a pour objectif ultime d'améliorer l'engagement bénévole, il vise à répondre aux besoins de l'ensemble des organismes œuvrant dans le domaine, quel que soit leur taille et leur secteur en les incitant à évaluer leur pratiques concernant l'implication des bénévoles et la gestion de ces ressources au sein de leur organisme. Ce cadre de référence permet d'aider les organismes en apportant une description des valeurs et des avantages de l'engagement bénévole, il fournit un cadre de discussion et de prise de décision au sein des organismes et met l'accent sur l'importance de l'engagement bénévole tant pour les organismes que pour les bénévoles eux-mêmes. Ce code a été soumis à une révision en 2012 afin de s'ajuster à l'environnement du bénévolat d'aujourd'hui (Bénévole Canada, 2012).

2.3.4 Plan de valorisation

Le plan de valorisation de l'action bénévole, fournit par le secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (2008), s'appuie sur 2 objectifs et 5 mesures pour les atteindre. Le RABQ ont travaillé conjointement pour une mise en œuvre de ce plan au cours de 2009/2010 :

Tableau 4. Plan de valorisation de l'action bénévole

Objectifs	Mesures
Donner une meilleure reconnaissance et une plus grande valorisation de l'action bénévole	PROMOUVOIR l'action bénévole en remettant des attestations de reconnaissance de l'engagement bénévole.
	INFORMER la population en menant une campagne de promotion et en diffusant le logo de l'action bénévole

	RECONNAÎTRE l'importance du bénévolat en soutenant le projet pilote du Programme de reconnaissance des expériences de bénévolat (PREB).
Apporter une amélioration des outils de recrutement, d'encadrement et de formation des bénévoles	RECRUTER de nouvelles et de nouveaux bénévoles en concevant de nouveaux outils de recrutement et d'encadrement.
	FORMER adéquatement les actrices et les acteurs du milieu en soutenant la formation des bénévoles et des gestionnaires

Source : *Plan de valorisation de l'action bénévole*, 2008, Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales

2.3.5 Mutation du bénévolat

D'après les études menées ces dernières décennies, les changements qui affectent le bénévolat découlent directement de ceux connus dans la société. En effet, les transformations sociales modifient l'environnement du bénévolat. Les auteurs (André Thibault, Julie Fortier et Patrice Albertus 2007, p. 7) citent qu'il s'agit « bien plus qu'une photographie prise à un moment précis, l'action bénévole au Québec est une réalité qui se vit et qui évolue dans un contexte social, culturel et organisationnel ».

Trois dimensions affectent particulièrement l'engagement bénévole (André Thibault, Julie Fortier et David Lecler, 2011, p. 10) :

1. La valorisation de l'individu et la diversification des valeurs et comportements.
2. La problématique de conciliation travail-vie familiale et personnelle et le manque de temps qu'elle génère.
3. Le vieillissement de la population et l'influence des boomers et des jeunes en bénévolat.

Dans leur rapport de recherche, André Thibault, Julie Fortier et David (2011, p. 23) citent plusieurs auteurs qui font part de ce phénomène de changements, tel que Hustinx (2001) qui fait référence à l'émergence du bénévolat moderne parallèlement au traditionnel

ou encore ce même auteur et Lammertyn (2003) qui présentent les caractéristiques du nouveau bénévolat en huit points :

1. La laïcisation des motifs d'engagement : il ne s'agit plus d'une obligation morale
2. La recherche de bénéfices concrets plus qu'une satisfaction morale : pour soi et pour les autres
3. L'engagement est davantage une affaire d'individu que de communauté : le «je» est un moteur d'engagement
4. La tâche prévaut sur l'appartenance (membership) à une organisation comme motif d'engagement
5. Le temps d'engagement est intermittent plutôt que régulier : le temps manque
6. Les personnes s'engagent à partir des réseaux sociaux plutôt que sur une base territoriale
7. Les causes servies doivent être perçues comme étant «à la mode», ce qui entraîne l'obligation de «vendre» la cause
8. L'action bénévole : ça donne quelque chose et c'est «glamour», reconnu et festif

L'étude portant sur les dimensions qui gravitent autour du bénévolat nouveau à savoir, le temps, les motivations, les causes et organismes servis ainsi que milieux de provenance, ont permis de mieux comprendre ce phénomène de mutation. Elle révèle en effet que le bénévole nouveau est « plus individualiste, plus sensible aux bénéfices qu'il peut retirer de son engagement, est moins attaché à l'organisme où il œuvre. Aussi, il sera plus exigeant et moins tolérant devant un mode de gestion qui ne respecte pas ce qu'il est et ce qu'il veut » (Thibault André, Julie Fortier et David Lecler, 2011).

La littérature scientifique portant sur le capital social montre qu'il est plus difficile de développer l'engagement citoyen dans des communautés où les résidents ne démontrent pas un engagement à long terme dans leur communauté et où le sentiment de vivre dans un milieu impersonnel rend plus difficile la rencontre du voisin (Corporation for National and Community Service, 2010; cité par Thibault André, Julie Fortier et David Lecler, 2011).

2.4 BENEVOLAT EN GESTION DE PROJET

2.4.1 1.4.1 Tendances actuelles

Le secteur bénévole est en plein essor, les causes et les organismes où les individus s'engagent sont multiples et s'expriment sous plusieurs dimensions : les personnes servies (jeunes, âgées, malades, etc.), les lieux (communautaires, institutionnels, etc.), les problèmes (pauvreté, environnement, justice sociale, etc.) ou les champs d'activités (loisir, sport, culture, éducation, santé, religion, etc.) et les organismes qui les portent. (André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc, 2011). De nombreux projets naissent au sein de ces institutions (Riki Fest, Igloo Fest, programme Éco-stage, Bénévolat dans ma ville, Le Tour de la relève internationale à Rimouski, Place des métiers d'arts, Expo Nature, Wakest, Un et un font mille, fondation canadienne du foie, ECOsphère, SODER Éco-quartier de Rosemont,...), leur succès va de pair avec l'intensité de l'engagement offert par les bénévoles. Inutile de rappeler que sans eux, ces projets ne verraient pas le jour, il n'y aurait pas alors de collecte de fonds ni de financement, d'offres de services, d'évènements ou encore de gouvernance d'organismes, ils représentent le poumon de nombreux secteurs. « Outre l'apport social des bénévoles, leur engagement représente une contribution économique significative. » (Politique en soins palliatifs de fin de vie, 2010, p. 38)

Leur nombre croît avec celui de la population, alimentant ainsi le secteur de générations en générations. Pourtant au cours de ces dernières années, les bénévoles québécois ont fortement changé, tant sur leurs motivations ou leur gestion que sur leur valorisation. En effet, les études menées sur le terrain témoignent de cette mutation, dont les organismes doivent tenir compte pour maintenir la stabilité de ce secteur en adoptant une stratégie de gestion d'équipe capable de servir les nouveaux intérêts des bénévoles. Cette évolution remet en cause les fondements du bénévolat apportés par la revue de littérature.

Les bénévoles tendent à être portés par de nouvelles motivations personnelles, tel que le plaisir, le service aux autres ou la rencontre de personne. Leurs principales sources de satisfaction dans l'organisation sont respectivement la satisfaction générale, l'ambiance dans l'organisation, la souplesse envers les bénévoles, les moyens suffisants pour réussir, la réussite de l'action ou encore le plaisir dans ses relations avec les autres (André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc, 2011, p. 45).

Les bénévoles ayant de nouvelles attentes envers leur activité et l'organisme qui les recrutent, les enjeux importants auxquels doivent faire face actuellement les gestionnaires d'organismes sont le management et la gouvernance (Denis Bussièrès *et al.*, 2006, p. 29). Ces enjeux sont susceptibles de reposer sur les revenus générés par les organismes, lesquels permettent de mettre à disposition des bénévoles, le matériel nécessaire à l'exécution de la mission pour laquelle ils se sont engagés.

En effet, l'ENOB a soumis un rapport en 2006 révélant des interrelations entre les variations de revenus, de bénévoles et d'employés (Denis Bussièrès *et al.*, 2006, p. 11). Les données ont été recueillies par Statistique Canada lors d'entrevues personnelles avec 13 000 particuliers représentant des organismes bénévoles et sans but lucratif incorporés et organismes de bienfaisance enregistrés en 2003 :

Au Québec plus de la moitié des organismes (54%) dont les revenus ont augmenté au cours des trois dernières années ont vu le nombre de leurs employés augmenter. 45% des organismes ayant fait cette déclaration ont également constaté que le nombre de bénévoles avaient augmenté. 39% d'entre eux ont également affirmé que cette augmentation s'est réalisée au cours de ces 3 dernières années.

Quant aux organismes dont les revenus sont restés stables au cours des trois dernières années, 67% ont déclaré que les employés étaient eux aussi stables. 64% de ces organismes ayant fait cette déclaration affirment maintenir le nombre de bénévoles au même niveau.

En revanche, presque 1/3 tiers des organismes au Québec (28%) dont les revenus ont diminué au cours des trois dernières années ont également constaté que le nombre de bénévoles avait diminué (Denis Bussi eres *et al.*, 2006, p. 11).

Bien que les revenus interviennent dans la disparition du nombre de bénévoles au sein des organismes, la gestion de ces derniers est elle aussi fondamentale pour en assurer la stabilité. André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc (2011) affirment que la gestion des bénévoles doit concilier deux objectifs, le premier étant d'orienter l'action bénévole en fonction des objectifs de l'organisation et le second, d'assurer le succès et la satisfaction des bénévoles. « La conciliation et l'équilibre de ces deux objectifs constituent le principal défi et la caractéristique spécifique de la gestion des bénévoles » (André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc 2011).

L'étude menée en 2011 par ces 3 chercheurs auprès de 25 groupes totalisant 187 individus dont 101 étaient des bénévoles et 86 des gestionnaires issus de tous les secteurs du bénévolat, a permis de faire ressortir les fonctions à développer et à adapter afin de faire face aux changements connus au sein du bénévolat : Le recrutement (82%), l'accueil (74%), la mise en réseau des bénévoles, la reconnaissance (67%), la définition des tâches (67%), le mentorat et le coaching (66,2%), et la communication interne (66%).

2.4.2 L'évènementiel sportif et le bénévolat

D'après l'analyse de Mireille Vézina et de Susan Crompton (2012) sur le bénévolat au Canada, l'évènementiel est un milieu très convoité par les bénévoles (graphique 5, p.15). En effet, 44% d'entre eux ont participé à l'organisation d'évènements au cours de l'exercice 2012, soit près de 5 850 millions de bénévoles canadiens. Cette activité recense également le plus haut taux d'heures consacrées aux activités bénévoles (15%).

L'évènementiel est un domaine large auquel des activités de divers secteurs se rattachent pour en faire la promotion. L'évènementiel culturel et sportif sont les deux axes majeurs du milieu. Le premier par le biais d'un grand festival génère par exemple un PIB local de 43,2 millions \$ (Enigma Research Corporation, 2010, P. 12), quant au second, le chiffre d'affaire de l'exercice 2011 a été estimé à 2,5 milliards au Canada (La presse,

2011). Pourtant l'un comme l'autre éprouve particulièrement des difficultés dans le recrutement et la rétention de leurs membres. Dans leur rapport, Anasthasie A. Abath et Guylaine Demers (2008, p. 2) affirment « dans certaines disciplines, dont le basket-ball et le hockey sur glace, des responsables affirment que le taux d'abandon des officiels est de 25 à 30 % et ce, au cours de la même saison. » Le commanditaire Sports Québec qui anime et soutien 63 fédérations réparties en 90 disciplines sportives en a fait le constat sur l'ensemble de celles-ci (Daniel Magny, Julie Fortier et André Thibault, 2005, p. 6).

Les phénomènes sociaux tels que mentionnés dans les sections précédentes sont les principaux facteurs, mais il n'en reste pas moins que la société de consommation pousse la population à devenir plus exigeante en termes de qualité de service dans les loisirs. Enfin, l'expérience des bénévoles devient également un facteur à considérer, synonyme de compétences acquises, elle encourage ou non les bénévoles à poursuivre leur activité.

André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc (2011, p. 27) citent les auteurs tels que Dorch *et al.* (2002) « affirmant qu'aujourd'hui, le succès de l'engagement des bénévoles passe obligatoirement par la clarté et la compréhension des rôles et des tâches. D'ailleurs, la tâche est citée avec la cause et l'ambiance entre les bénévoles parmi les informations que requièrent les bénévoles lors du recrutement » (Thibault, 2002).

2.4.3 Les impacts sur le succès du projet

La réalisation de projets avec des bénévoles n'est pas une mince à faire, d'autant plus que leur profil évolue. Bien que les bénévoles partagent un engouement commun au sein d'une institution, leur recrutement et leur gestion peut s'avérer plus difficile que des salariés, tous deux étant bien différents qu'en contexte lucratif. En effet, la rémunération ne rentre pas en considération, elle n'est pas source de motivation et donc d'engagement pour leur part mais pour autant, les bénévoles recherchent un quelconque intérêt à tirer de leur engagement. Il pourrait s'agir alors de connaissances et compétences acquises, d'un réseau de contacts, de perspectives d'emploi ou autres. « Des bénévoles expérimentés et engagés

sont l'essence même d'un projet. Un bon projet devient exceptionnel quand il arrive à maintenir l'intérêt et l'engagement de ses bénévoles. » (Carolyn Scotchmer, Evergreen , cité par l'association T.R.I., 2008, P. 4).

La gestion de ces ressources humaines sera déterminante dans leur engagement à long terme, un froissement serait susceptible de mettre un terme à leur activité et donc de mettre en péril le bon déroulement du projet pour lequel le bénévole s'est engagé. Les gestionnaires d'organismes doivent donc traiter leur bénévoles avec intérêt, les former aux tâches qu'ils doivent exécuter, mettre à disposition le matériel dont ils ont besoin, les accompagner tout le long de leur mission, les soutenir en cas de problème, les faire participer aux prises de décisions, leur laisser prendre des initiatives, faire preuve de reconnaissance envers eux dans le but de les garder au sein de leur établissement et assurer ainsi, une pérennité dans la réalisation de leur projet. « Il apparaît même qu'une gestion contraire peut être néfaste aux organismes. Ainsi, une étude de Statistique Canada (2000) imputait l'état de survie des organismes ontariens œuvrant avec des bénévoles à la façon « grandes entreprises » de gérer et déclarait cette manière de faire non adaptée à la nature des bénévoles. » (Cité par André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc, 2011, p. 30).

Comme mentionnée dans la section précédente, la réelle interrogation de la part des gestionnaires de projets réside dans le management et la gouvernance. En effet, les responsables d'organismes ne peuvent adopter un comportement autoritaire ou être à cheval sur des procédés, ils ne peuvent être exigeants au risque de perdre toutes les ressources humaines qu'ils se sont donnés du mal à recruter. Les enjeux ne sont pas d'ordre économique, la survie des institutions ne dépend pas directement des recettes générés mais du bien être des acteurs qui les font vivre à titre gratuit.

Faire appel à des bénévoles représentent de nombreux avantages pour les organismes mais également des risques. Les gestionnaires doivent particulièrement être attentif à la gestion des risques de la part des bénévoles qui à défaut de ne pas avoir suivi une formation appropriée peut représenter un danger tant pour l'organisme que pour les autres bénévoles

(Croix-Rouge canadienne *et al.*, 2006, p. 5). Une mauvaise définition des rôles et attentes ou encore la soumission d'une tâche contraignante serait susceptible de faire reculer le bénévole qui se verrait d'abandonner son poste. « En conséquent, les opérations seront perturbées, l'organisme aura perdu le temps investi à l'égard du bénévole occasionnel et la population aura une perception négative. » (Croix-Rouge canadienne *et al.*, 2006, p. 5).

De plus, depuis le début du 21^{ème} siècle, plusieurs organismes ont fait le constat que la pérennité de certains services offerts aux ménages était en danger par le manque de bénévoles. « En 2001, lors de l'année internationale des bénévoles plusieurs secteurs de l'action bénévole avaient identifié le manque de bénévoles comme un élément préoccupant pour la continuité de certains services à la population » (Coopérative de travail Interface, 2010, p. 8).

Récemment, un recensement des effectifs dans les centres bénévoles démontrent en effet une perte de 20% des bénévoles depuis 2001 (Coopérative de travail Interface, 2010, p. 8). Les gestionnaires d'organismes doivent donc adopter une stratégie de fidélisation capable de retenir leur bénévole en cernant précisément le nouveau profil de ces derniers et en appliquant des pratiques de gestion capable de répondre à leur attentes.

2.5 RETENTION DES BENEVOLES

2.5.1 Turnover

Bien que le bénévolat soit un secteur qui croît au fil des ans (+ 6,4% de bénévoles en 2010 par rapport à 2007, voir tableau 1), il n'en reste pas moins que le taux de roulement des bénévoles demeure élevé et suggère l'application de nouvelles stratégies de la part des gestionnaires pour le minimiser. « Le maintien des bénévoles dans leur poste pose problème à de nombreux organismes sans but lucratif, bénévoles et communautaires. Handy et autres (2004) ont constaté que, dans 80 % des cas, les hôpitaux de leur étude avaient connu une baisse du nombre de bénévoles participants à leur activité pendant cinq ans ou plus. Toutefois, 80 % de ces hôpitaux avaient également constaté une hausse du nombre de bénévoles y ayant servi entre trois mois et un an. En d'autres termes, le taux de

rotation des bénévoles était élevé. Dans leur étude des bénévoles en alphabétisation, Harrow et autres (2005) ont constaté que des taux de maintien élevés dans les postes ne s'obtenaient qu'à condition que les tuteurs bénévoles prennent plaisir à leurs tâches, puissent répondre aux exigences du tutorat et soient appréciés de leurs clients. D'après Baskwill (2006a), les écoles retiennent difficilement leurs bénévoles, si les directeurs et les employés rémunérés ne pratiquent pas une communication ouverte et ne montrent ni respect, ni gratitude aux bénévoles pour leur contribution. » (Centre de développement des connaissances, 2007, p. 28)

Les gestionnaires d'organismes se démènent pour recruter leurs bénévoles mais qu'advient-il une fois que ces derniers se sont engagés ? D'après de nombreuses études, durant longtemps la conservation des bénévoles n'étaient pas une priorité fondamentale au sein des institutions. En effet, les gestionnaires se sont mobilisés en premier pour émettre de nouvelles stratégies de recrutement, leur permettant d'assurer les ressources humaines nécessaires pour mettre à la disposition de la population, une multitude de services. La croissance des organismes fit naître de nouvelles stratégies de gestion capables de répondre aux besoins des bénévoles pour réaliser leur mission en toute simplicité avec les outils adéquats, mais avec l'évolution de leur profil, les bénévoles se contentent de moins en moins d'une simple exécution de tâches, ils ne veulent pas être perçus comme de vulgaires exécutants mais plutôt comme de réelles parties prenantes du projet pour lequel ils se sont engagés, en y tirant eux aussi profit : « Il faut reconnaître qu'il y a, parfois, une tendance à l'instrumentalisation des nouveaux bénévoles qui ne sentent pas une possibilité d'initiative suffisante pour devenir vraiment partie prenante du projet. Ils se découragent et, se percevant comme purs exécutants, s'éloignent. L'association de son côté, ne peut alors tirer tout le bénéfice d'un apport nouveau. » (Conseil québécois du loisir, 2001, p. 6)

Citées précédemment, les nouvelles motivations des bénévoles ont permis d'orienter ces stratégies, pourtant malgré cet effort de la part des gestionnaires, ces derniers sont forcés de constater que le taux de rotation de leurs ressources humaines (turnover) demeure

élevé. Une étude sur la fidélisation des bénévoles, menée dans le domaine médical, relate les faits en question (La Croix-Rouge canadienne *et al.*, 2006, p. 14):

« Lors de la détermination de stratégies en matière de fidélisation, on a posé la question suivante aux organismes : « À votre avis, parmi les bénévoles qui ont œuvré au sein de votre organisme il y a un an, quel est le pourcentage approximatif de bénévoles qui n'ont pas cessé leurs activités? »

- Près de 3 % ont répondu aucun ;
- 17 % ont répondu que tous les bénévoles étaient restés ;
- L'organisme médian a indiqué que le taux de maintien de ses effectifs s'élevait à 80 %

Cette même étude propose 4 facteurs complémentaires qui expliqueraient cette fidélisation :

- Les pratiques de gestion
- Les investissements liés aux bénévoles
- L'utilité des bénévoles pour l'organisme
- Plusieurs paramètres organisationnels (ex : bonne ambiance au travail)

Sarielle Louis-Mondésir (2011) a mis en avant 6 étapes d'une gestion des ressources humaines bénévoles adéquate à laquelle les gestionnaires d'organismes doivent adhérer pour conserver leurs bénévoles :

- Clarifier ses besoins, les rendre réalistes, identifier les bonnes sources de recrutement
- Accueillir, donner l'impression d'être attendu
- Intégrer faire comprendre le sens du projet et de l'activité
- Animer, donner la parole, fonctionner collectif, écouter, capitaliser les bonnes pratiques
- Former à l'activité mais surtout au projet
- Reconnaître, remercier

Dans un article tiré du site internet « Gouvernement du Nouveau Brunswick » (2010), il est cité que le maintien des bénévoles est souvent plus difficile que le recrutement et que l'organisme sans but lucratif doit donner un sentiment d'appartenance aux bénévoles en :

- S'intéressant aux bénévoles en tant que personnes et non seulement comme une ressource
- Faisant participer les bénévoles au processus de prise de décisions;
- Donnant aux bénévoles le sentiment de faire partie intégrante de l'organisme et leur proposer des objectifs à atteindre;
- Confiant aux bénévoles des tâches qui correspondent à leurs compétences individuelles;
- Offrant aux bénévoles le soutien ou la formation dont ils pourraient avoir besoin pour réussir;
- Montrant de la gratitude aux bénévoles : un petit merci rapporte de gros dividendes (Centre for Health Promotion, Université de Toronto, 2010)

2.5.2 Les pratiques de fidélisation

2.5.2.1 Accueillir

L'accueil fait suite au recrutement qui lui-même découle du filtrage, un moyen de s'assurer d'avoir recruté les bons candidats. Il s'agit de la première étape cruciale de la gestion des ressources humaines dont la première impression sera décisive sur l'engagement du bénévole, l'intensité de l'effort offert et sur la relation entre ce dernier et l'organisme choisi. C'est également un tremplin vers l'intégration au sein de l'organisation, la formation et le passage à l'action. Les bénévoles ayant des besoins et des attentes bien spécifiques, il importe de leur réserver un accueil digne de leurs espérances qui doit refléter les promesses qui ont été conclues lors du recrutement afin de les fidéliser. « Un accueil

chaleureux et minutieusement préparé dès leur première journée leur permettra de se sentir bien dans l'organisation ». (Sarielle Louis-Mondésir, 2012)

D'après l'étude menée par André Thibault, Julie Fortier et David Leclec (2011, p. 50), les gestionnaires et les bénévoles ayant participé aux groupes de discussion ont affirmé que l'accueil (74%) constitue une des fonctions à développer et à adapter face aux changements connus dans le bénévolat. Les résultats de la recherche démontrent que l'organisation, en termes d'accueil des nouveaux bénévoles et de leur passage à l'action, devra :

- Prendre les mesures pour intégrer les bénévoles dans le groupe
- Leur donner accès aux outils utiles à leur action (formation, mentor, documentation, visite, etc.).
- S'assurer que les bénévoles passent rapidement à l'action

Dans leur rapport de recherche, il est cité que « la volonté de mieux accueillir répondrait en partie à la recherche d'ambiance agréable manifestée par les bénévoles. Les bénévoles veulent avoir du plaisir entre amis, réaliser quelque chose et se sentir utiles. Pour ce faire, il est tout à fait cohérent de donner de l'importance à la description des tâches. Autrement, l'accueil restera superficiel» (André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc, 2011, p. 51).

Citée par Evelyn Joncas (2009, p. 13) Marie-Christine Graff, de la Croix-Rouge, a affirmé que « le bénévole a besoin de connaître la mission qui lui sera confiée, les moyens mis à sa disposition pour la mener, la place occupée dans l'organisation, les formations possibles, les modalités d'évaluation de son engagement, le remboursement de ses frais éventuels, des modalités entourant la couverture en cas d'accident ou de blessure. Il doit aussi avoir une solide information sur le Centre, ses valeurs, son organisation ». D'après l'étude menée par André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc (2011, p. 50), la définition des tâches (67%) fait partie des mesures à privilégier par les gestionnaires d'organismes. La

volonté de définir des tâches reconnaît que la rareté du temps disponible exige une meilleure efficacité dans l'action.

Sarielle Louis-Mondésir (2011) fait mention dans son article, des résultats d'une étude menée par France Bénévolat lors d'un atelier réalisé le 20 septembre 2011, qui dénote deux grandes critiques à propos de l'accueil sur lesquelles les gestionnaires d'organismes doivent intensifier leur effort :

- Le manque d'information
- La compréhension du projet associatif

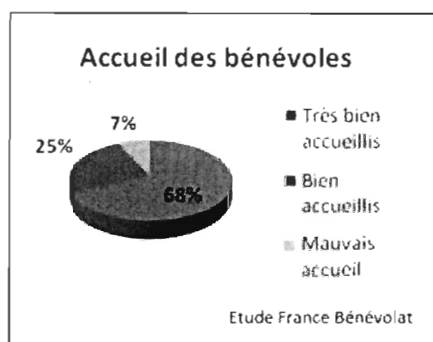


Figure 8 L'accueil des bénévoles (Sarielle Louis-Mondésir, 2011)

Cependant, l'étude fait mention que le type de structure, qu'elle soit grande ou petite, offrira une qualité d'accueil différente, convivial pour certaines et formel pour d'autres. « Aujourd'hui, dans les grandes associations, l'accueil est différent suivant la personne qui est en fonction au niveau local. En dépit d'un souci permanent d'uniformisation des pratiques, il s'agit souvent d'un choix personnel » (Sarielle Louis-Mondésir, 2011).

Quant aux petites OSBL, un sentiment de proximité se ressent dès la première rencontre. La majeure partie du temps, l'accueil a lieu dans un moment de détente avec un bénévole chaleureux capable de faire preuve d'empathie, donner réponses aux questions du nouveau membre de l'équipe, nouer des liens et avoir une vision commune sur le projet associatif à soutenir, permettant ainsi de se projeter en tant que membre de l'association.

Quel que soit la structure de l'organisme bénévole, l'accueil permet avant tout d'identifier les besoins des nouveaux bénévoles, de partager la culture d'entreprise avec sa mission et ses valeurs au travers la présentation des projets associatifs qui émanent de l'équipe bénévole.

2.5.2.2 Intégrer et former

L'intégration et la formation du nouveau bénévole commencent le jour où celui-ci est accueilli au sein de l'organisme et présenté à ses membres. Pour faciliter son intégration, le bénévole doit être informé de la vision, du but et du mandat de l'organisme pour lequel il s'est engagé. Comme cité précédemment, ces éléments d'orientation l'aideront à se sentir membre à part entière de l'équipe et à développer un sentiment d'appartenance (Yukon Learn Society, 2006, p. 16).

D'après « *Le blog du Bénévolat et du Mécénat des compétences : Quelques conseils pour accueillir son volontaire* », la présentation de l'environnement tout comme le don d'informations sur l'organisation sont des habiletés à développer. En effet, « il est important que les bénévoles connaissent l'environnement dans lequel ils vont évoluer. Il faut donc leur montrer les espaces qu'ils pourront utiliser dans leurs fonctions, leur présenter les membres de l'équipe et les différents outils auxquels ils auront accès (ordinateur, photocopieur, téléphone), et, si possible, leur faire rencontrer les personnes (usagers du service) auprès desquelles ils œuvreront » (Sarielle Louis-Mondésir, 2012).

Cette même source précise que pendant la période d'intégration du nouveau bénévole, une personne d'expérience sera présente ou disponible pour leur fournir toutes les informations dont ils auront besoin afin d'être opérationnels rapidement. Il ne faut surtout pas négliger le côté humain de la relation, sans oublier que les bénévoles donnent de leur temps pour soutenir une cause qui est celle de l'organisme.

« En tant que nouveaux ambassadeurs, les nouveaux bénévoles doivent comprendre la mission et les objectifs de l'organisation et être capables de les communiquer. Il est

important de leur présenter l'organisation et les faits marquants de son histoire. Il importe également de leur montrer concrètement l'importance de l'engagement des bénévoles pour l'organisation en s'appuyant sur des exemples de réalisation. Des ateliers sur les messages clés ou encore sur la façon de communiquer et de décrire l'organisation en quelques mots peuvent être réalisés en groupe. Selon la quantité d'informations à assimiler, certaines organisations proposent un guide d'accueil qui permet aux bénévoles d'avoir une vision plus globale de l'organisation et de situer leur action dans un cadre plus large. Ce guide d'accueil peut servir de base à leur formation. » (Sarielle Louis-Mondésir, 2012).

Les gestionnaires d'organismes se doivent de mettre en place des formations pour leurs bénévoles en identifiant le temps que celles-ci devraient prendre. « Le bénévole qui a reçu une formation adéquate est en mesure d'accomplir son travail en toute confiance - plutôt que dans la confusion ! Il arrive même parfois que la perspective d'obtenir une formation gratuite attire un bénévole de grande qualité. De plus, il est suggéré de réfléchir au type de formation continue dont les bénévoles aimeraient bénéficier ou dont ils auraient besoin » (Yukon Learn Society, 2006, p.16).

Selon « *Le blog du Bénévolat et du Mécénat des compétences : Quelques conseils pour accueillir son volontaire* », « la formation des bénévoles dépend de leur expérience et des tâches qu'ils auront à accomplir. Toutefois, tous les bénévoles doivent être, à tout le moins, informés des façons de faire propres à chaque organisation. À cette étape, il est essentiel de bien définir le rôle et les tâches des bénévoles et les attentes de l'organisme à leur endroit. L'évaluation de la formation dont ils ont besoin aura lieu ainsi. Il est très important de ne pas oublier que les bénévoles veulent « passer à l'action » rapidement » (Sarielle Louis-Mondésir, 2012).

D'après le site internet « *Gouvernement du Nouveau Brunswick* », « les bénévoles ont parfois besoin de soutien ou de formation pour remplir un mandat qu'on leur a confié. Les bénévoles ne possèdent pas toujours toutes les compétences requises, alors il est bon de leur

permettre de suivre des cours de formation. Faire appel à des bénévoles chevronnés de l'organisme ou d'un autre organisme sans but lucratif de la région pourrait offrir la formation requise. Il existe aussi des cours de formation abordables susceptibles de répondre aux besoins de l'organisme. Les bénévoles bien formés se sentent plus à l'aise d'assumer leurs fonctions et accomplissent mieux leurs tâches » (Centre for Health Promotion, Université de Toronto, 2010).

2.5.2.3 Encadrer

La Saint George's Youthnet est un organisme de mentorat pour la jeunesse. Dans son rapport sur le recrutement et la fidélisation des jeunes (2006), il fait mention que le mentorat est un excellent moyen de fidéliser les jeunes bénévoles. En effet avec leur petite expérience dans le monde du bénévolat, les jeunes apprécient d'autant plus la présence d'un mentor capable de les écouter et de les guider tout au long de leur mission. Cependant, il est parfois difficile de demander à un autre bénévole d'assumer ce rôle, cette responsabilité demande du temps et peut engendrer une détérioration des relations entre bénévoles et ainsi rendre difficile l'apprentissage. Pourtant ces bénévoles s'adonnent à dire que ce travail est très satisfaisant et que les avantages qu'il procure sont nombreux (Saint George's YouthNet, 2006, p.24) :

- les jeunes deviennent plus confiants et à l'aise au sein de leurs fonctions, donc plus efficaces;
- les difficultés ou les problèmes qui surgissent sont abordés rapidement;
- les relations harmonieuses entre le personnel et les jeunes favorisent l'engagement sincère de ces derniers.

Cet exemple tiré d'un organisme qui œuvre pour les jeunes bénévoles n'est pas réservé uniquement aux jeunes gens, les personnes plus âgées qui sont novices dans le

domaine seraient tout à fait capables d'être guidées par le biais de cette démarche. En effet, le mentorat ne résulte pas uniquement du management d'une personne plus âgée sur une personne plus jeune. Bien que chaque individu tire des enseignements de ses propres expériences, elles diffèrent d'un individu à un autre. De plus à l'inverse des connaissances, les expériences ne sont pas transmissibles. Le partage des connaissances ne dépend pas nécessairement de l'âge mais plutôt de la qualité du savoir acquis et de la manière de l'inculquer à autrui.

Le site internet « *Gouvernement du Nouveau Brunswick* » mentionne que « les nouveaux bénévoles aimeraient peut-être apprendre aux côtés des bénévoles chevronnés de l'organisme pour lequel ils se sont engagés (mentorat). Cette relation de mentorat permet aux bénévoles de se familiariser avec le poste, de se sentir plus à l'aise avec les tâches, de discuter d'idées et de découvrir des pratiques exemplaires. Il est indispensable de donner aux bénévoles l'occasion de se sentir à l'aise avec une tâche avant de leur demander de l'accomplir sans aide » (Centre for Health Promotion, Université de Toronto, 2010).

D'après l'étude menée par André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc (2011, p. 50) auprès de bénévoles et de gestionnaires lors de groupes de discussion, le mentorat et le coaching (66,2%) font partis des fonctions à développer et à adapter. Ils précisent même que le mentorat plutôt que la supervision stricte, manifeste une vision des bénévoles en tant que partenaires plutôt que comme main d'œuvre non payée. « Même si le constat est fait, il existe une fréquente inadéquation avec la réalité actuelle du bénévolat. En effet, la supervision des bénévoles devrait davantage être un accompagnement de type « coaching » qu'un encadrement directif de type « contremaître ». Une rétroaction permanente (feedback) et la transmission du savoir et de la passion sont tout autant des comportements à adapter au sein de l'organisme, d'autant plus que le bénévolat d'aujourd'hui repose sur le sentiment d'être directement concerné et la recherche de liens sociaux agréables...« Cette approche semble cohérente avec les caractéristiques du bénévolat nouveau et probablement avec tous les bénévolats. » (André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc, 2011, p. 52)

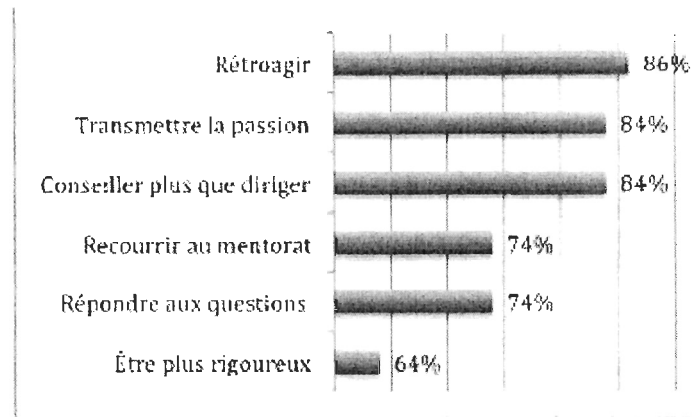


Figure 9 Orientations et supervision (2011, p. 52)

La participation des bénévoles à la prise de décision est une pratique très importante du processus de gestion des bénévoles. Plusieurs organismes ont déjà orienté leur recherche sur le sujet (Le Centre for Health Promotion, Université de Toronto, 2010; Le guide d'intervention sur le bénévolat réalisé par la ville d'Edmunston, 2001; L'atelier de Muriel Therrien sur le recrutement des bénévoles, 2010) et attestent dans l'ensemble, qu'il s'agit bien d'un bon argument de recrutement mais également d'un outil indispensable à la fidélisation des bénévoles. Donner l'opportunité aux bénévoles de s'exprimer, d'avancer des idées stratégiques et de soumettre son accord ou son refus quant aux décisions importantes que requièrent le projet, valorisent on ne peut mieux les bénévoles d'aujourd'hui et améliorent indéniablement la rétention de ces derniers.

2.5.2.4 Reconnaître

La reconnaissance dans le bénévolat se rapporte à remercier le bénévole pour son implication dans le projet. Il s'agit de reconnaître le temps et les efforts que le bénévole a consacré aux activités pour le bien être de la communauté. Selon le CAB du Bas-Saint-Laurent (2011) celle-ci peut prendre plusieurs formes :

- « Par l'appui : Aide ou encouragement afin de motiver l'accomplissement du travail

- Par l'appréciation : Expression d'admiration, d'approbation ou de gratitude. Celle-ci peut être en lien ou non avec une activité spéciale ou un événement spécial
- Par la reconnaissance : Attention spéciale que l'on donne aux personnes qui s'impliquent. »

La reconnaissance est une façon de souligner le travail accompli par les bénévoles afin qu'ils se sentent appréciés. Plus l'approche sera personnelle, plus le geste sera apprécié.

Des idées tirées du rapport de la « Yukon Learn Society » (2006, p. 18) peuvent en faire l'objet :

- Décerner un certificat faisant état du nombre d'heures de bénévolat;
- Offrir un présent;
- Remercier les bénévoles dans un article de journal ou sur les ondes de la radio;
- Aménager un mur de la renommée dans votre bureau et accrochez-y des photos de bénévoles;
- Organiser une soirée de reconnaissance des bénévoles avec repas et divertissements;
- Offrir des laissez-passer gratuits pour l'événement auxquels les bénévoles ont contribué;
- Remettre un t-shirt portant le logo de l'organisme;
- Prendre une photo des bénévoles à l'œuvre et la faire encadrer;
- Dire aux bénévoles quel montant d'argent ils ont contribué à amasser ou combien de personnes ils ont aidées;
- Proposer leur nom pour l'obtention d'un prix;
- Faire part de ses observations;
- Les inviter à participer aux réunions ou aux séances de formation du personnel;
- Rédiger une lettre de référence à leur intention

L'enquête menée par André Thibault Julie Fortier et David Leclerc (2011, p. 50) auprès de bénévoles et de gestionnaires lors de groupes de discussion, révèle que la

reconnaissance (67%) est une des fonctions majeures à développer et à adapter dans la gestion des ressources bénévoles.

La reconnaissance prend toute son importance et sa spécificité dans la mesure où elle constitue le salaire des bénévoles. Dans leur rapport, les auteurs (André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc 2010, p.32) font mention des recommandations de Bénévoles Canada qui témoigne de l'orientation générale que doivent prendre les gestionnaires pour assurer cette fonction :

« Le salaire d'un bénévole est l'assurance d'être reconnu comme un partenaire à part entière et respecté au sein de l'organisme. Aussi, la reconnaissance doit-elle faire partie intégrante du processus de gestion et veiller à ce que les bénévoles se sentent valorisés au sein de l'organisme pour lequel ils œuvrent. (...) Les gestionnaires responsables de l'encadrement des bénévoles sont encouragés à mettre en œuvre des mesures de reconnaissance tout au long de l'année. Ces mesures peuvent varier d'un simple " Merci " à un effort concerté visant à intégrer les bénévoles au processus décisionnel et à la mise en œuvre des programmes. (Bénévoles Canada, 2011) »

Tout comme plusieurs études « (Little, 1999; Fader, 2010; Lipp, 2009; Pidgeon, 1998; Ellis, 2002; Larmer, 1996, Stillwell, Culp, Hunter, 2010), celle de André Thibault et Julie Fortier (2003) menée auprès des bénévoles en loisir, culture et sport décrit les principaux gestes de reconnaissance de la façon suivante : le respect de tous les jours, un soutien adéquat, des remerciements » (André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc, 2011, p. 32).

La mise en place d'un plan de valorisation des bénévoles s'inscrit dans les activités qui visent à reconnaître les bénévoles. « Comme en recrutement, il faut retenir que la reconnaissance ne saurait être cosmétique et confinée à quelques soupers. Elle doit s'inscrire dans l'ensemble des dimensions de la gestion et dans ce qu'il y a lieu de nommer la culture organisationnelle ou la façon générale de faire » (André Thibault, Julie Fortier et David Leclerc, 2011, p. 32).

CHAPITRE 3.

PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE

3.1 OBJECTIF DE LA RECHERCHE

L'objet de cette recherche est de tester les relations entre un certain nombre de variables (la motivation des bénévoles et les facteurs contextuels de l'évènement sportif) et la fidélisation des volontaires parmi les bénévoles à des évènements sportifs du Québec. Cette étude est basée sur l'étude de Wesley Love (2009) sur la rétention des bénévoles dans les festivals aux États-Unis qui étend elle-même la recherche d'Elstad (2003) sur la rétention des bénévoles dans les festivals en Europe.

La revue de littérature de Wesley Love (2009), apporte des définitions sur ces trois variables, elles-mêmes tirées de la revue de littérature de l'étude d'Elstad :

- la motivation des bénévoles comme étant «les raisons de participer en tant que bénévole» (Elstad, 2003, p. 100 cité par Wesley Love, p.22).
- Les facteurs contextuels de l'évènement se définissent comme une combinaison de satisfaction à l'égard de certaines expériences de travail, tels que les avantages d'être bénévole pour l'évènement, en particulier la nourriture gratuite et l'accès aux évènements sportifs. (Wesley Love, p.22)
- La rétention des bénévoles a été définie comme «la croyance du volontaire qu'il ou elle continuera en tant que bénévole à l'avenir» (Elstad, 2003, p. 100 cité par Wesley Love, p.22).

D'autres variables potentielles significatives, tirées de l'étude de Wesley Love (2009), ont été utilisées pour la présente recherche :

- Liao-Troth (1999, 2005) a identifié l'exécution du contrat psychologique qui représente la façon dont une organisation réunit la perception d'un bénévole au sujet des responsabilités de l'organisation envers le bénévolat (Wesley Love, 2009, p.22).
- Finkelstein et al. (2005) ont examiné le rôle du développement de l'identité des bénévoles, défini comme le développement de la perception de soi en tant que bénévole (Wesley Love, 2009, p.22).
- Penner (2002) définit les attentes perçues des autres comme la perception des attentes sociétales amenant un individu à s'engager dans le bénévolat (Wesley Love, 2009, p.22).
- L'engagement affectif (Preston & Brown, 2004; M. Thompson & Heron, 2005) a été définie comme un attachement affectif à une organisation (Wesley Love, 2009, p.22).

La conception de l'étude comprenait l'intégration de ces autres variables potentielles significatives dans l'instrument de collecte des données pour mesurer leur importance face à la rétention du bénévolat.

3.2 MODELE DE RECHERCHE

Le modèle de recherche utilisé est une reproduction du modèle de Wesley Love (2009) qui s'appuie lui-même de celui conçu par Elstad avec l'ajout des autres variables potentielles significatives.

La figure ci-dessous illustre les relations entre les variables dépendantes avec leurs sous-variables et la variable indépendante :

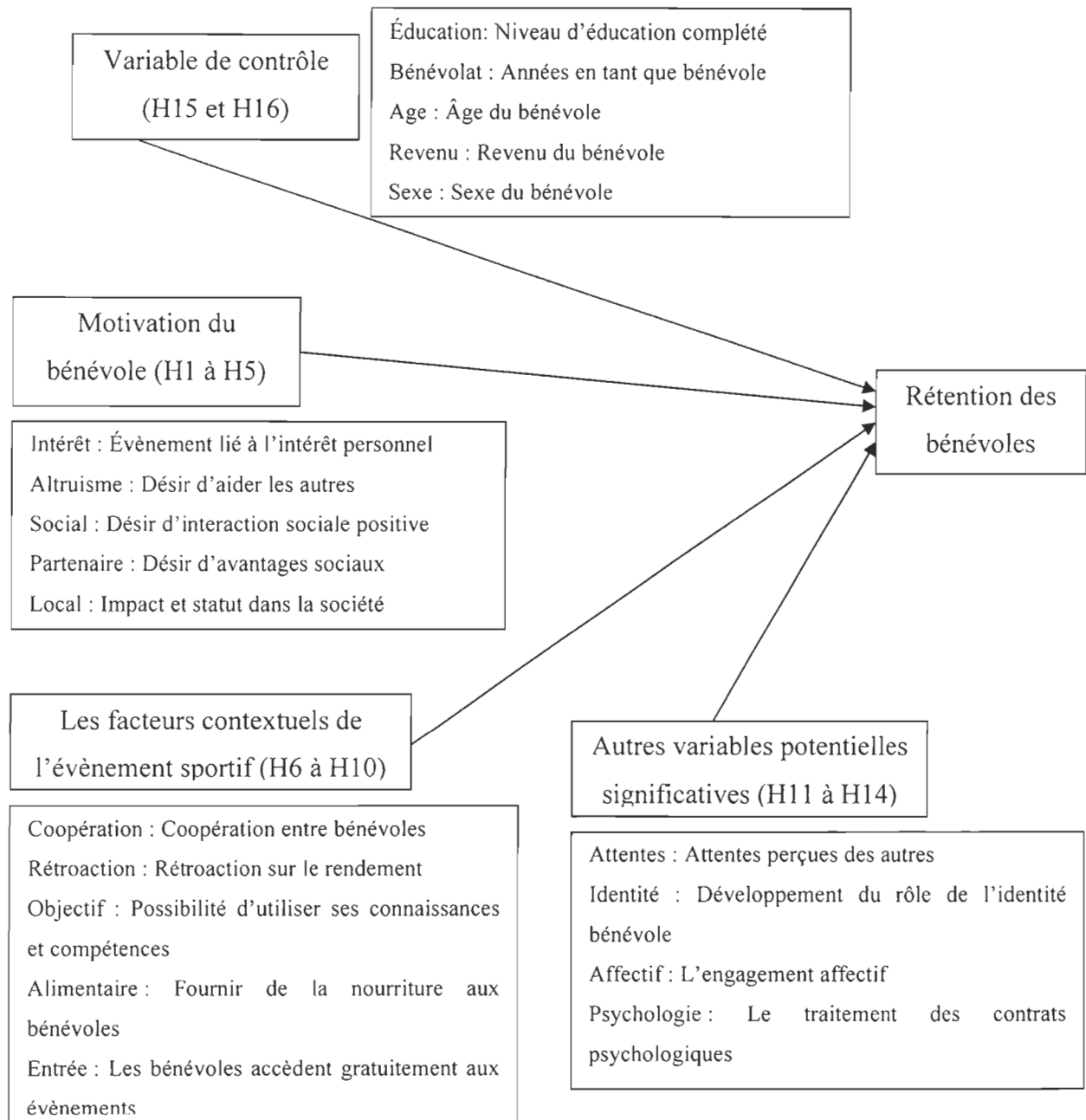


Figure 10 Modèle de recherche tiré de l'étude de Wesley Love (2009, p.34)

3.3 QUESTIONS DE RECHERCHE

La question générale de recherche a été formulée comme suit :

Quelles sont les relations entre les motivations des bénévoles, les facteurs contextuels de l'évènement et la rétention des bénévoles dans les projets d'évènementiels sportifs au Québec ?

Les sept questions spécifiques de la recherche sont identiques à celles de l'étude de Wesley Love (2009) :

- 1 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre les motivations des bénévoles et la rétention des bénévoles ?
- 2 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre les facteurs contextuels de l'évènement sportif et la rétention des bénévoles ?
- 3 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre les attentes perçues des autres et la rétention des bénévoles ?
- 4 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre le développement du rôle de l'identité bénévole et la rétention des bénévoles ?
- 5 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre l'exécution du contrat psychologique et la rétention des bénévoles ?
- 6 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre l'engagement affectif et la rétention des bénévoles ?
- 7 : Les années en tant que bénévole expliquent-elles davantage la variance de la rétention des bénévoles ?

3.4 HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

H1.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre les intérêts personnels comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H1.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre les intérêts personnels comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H2.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre l'altruisme comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H2.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre l'altruisme comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H3.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre la socialisation comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H3.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre la socialisation comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H4.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre les récompenses matérielles comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H4.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre les récompenses matérielles comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H5.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre l'amélioration du statut dans la communauté comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles

H5.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre l'amélioration du statut dans la communauté comme un facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

H6.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre le défi du travail et la rétention des bénévoles.

H6.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre le défi du travail et la rétention des bénévoles.

H7.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre les commentaires du questionnaire et la rétention des bénévoles.

H7.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre les commentaires du questionnaire et la rétention des bénévoles.

H8.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre la coopération du bénévole et la rétention des bénévoles.

H8.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre la coopération du bénévole et la rétention des bénévoles.

H9.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre la nourriture fournie et la rétention des bénévoles.

H9.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre la nourriture fournie et la rétention des bénévoles.

H10.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre l'accès gratuit aux évènements et la rétention des bénévoles.

H10.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre l'accès gratuit aux évènements et la rétention des bénévoles.

H11.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre les attentes des autres et la rétention des bénévoles.

H11.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre les attentes des autres et la rétention des bénévoles.

H12.0 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre le développement du rôle de l'identité et la rétention des bénévoles.

H12.1 : Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre le développement du rôle de l'identité et la rétention des bénévoles.

H13.0: Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre l'exécution du contrat psychologique et la rétention des bénévoles.

H13.1: Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistique significative entre l'exécution du contrat psychologique et la rétention des bénévoles.

H14.0: Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il n'y aura pas une corrélation positive statistiquement significative entre l'engagement affectif et la rétention des bénévoles.

H14.1: Pour les bénévoles lors de projets évènementiels sportifs au Québec, il y aura une corrélation positive statistiquement significative entre l'engagement affectif et la rétention des bénévoles.

H15.0: En utilisant les variables originales d'Elstad, les années de bénévolat n'expliqueront pas davantage la variance de la rétention des bénévoles.

H15.1: En utilisant les variables originales d'Elstad, les années de bénévolat expliqueront davantage la variance de la rétention des bénévoles.

H16.0: Lorsque le modèle d'Elstad est élargi pour inclure les autres variables potentiellement importantes, les années en tant que bénévole n'expliqueront pas davantage la variance de la rétention des bénévoles.

H16.1: Lorsque le modèle d'Elstad est élargi pour inclure les autres variables potentiellement importantes, les années en tant que bénévole expliqueront davantage la variance de la rétention des bénévoles.

CHAPITRE 4.

MÉTHODE DE RECHERCHE

4.1 METHODOLOGIE QUANTITATIVE

Tout comme dans l'étude de Wesley Love (2009), la méthodologie utilisée dans la présente recherche est de nature quantitative. Cette méthodologie convenait davantage à l'étude de la rétention des bénévoles dans les projets événementiels sportifs, car celle-ci avait pour but de déterminer l'importance des relations entre les variables indépendantes et dépendante. Les différentes analyses statistiques sont d'une part, d'ordre descriptif et d'autre part, corrélationnel. Wesley Love (2009) affirme dans son étude la raison pour laquelle il a testé ces variables via une analyse de corrélation :

« Une conception corrélationnelle était appropriée parce que la recherche était transversale en mettant l'accent sur la description de la relation entre les variables plutôt que d'identifier la causalité (Neuman, 2003; Thomson & Holland, 2003). »

La présente étude a été conçue pour étendre la compréhension de la relation entre les variables de Wesley (2009) et d'Elstad (2003) utilisées pour déterminer l'importance des facteurs de motivation des bénévoles et du cadre du projet événementiel sportif dans la rétention des bénévoles. Depuis qu'Elstad ait utilisé une méthodologie quantitative, l'utilisation de la même méthodologie a facilité la réplication de la recherche (Kumar, 2005, cité par Wesley Love, 2009).

4.2 CADRE THEORIQUE

Selon Creswell (2003), les chercheurs quantitatifs utilisent la théorie déductive. La présente étude a consisté à tester les prédictions avec les données empiriques sur les relations entre les variables prédéfinies indépendantes et les prévisions concernant les

relations avec les variables de la rétention des bénévoles (Neuman, 2003). Un objectif de la recherche quantitative actuelle nécessite « le test ou la vérification d'une théorie plutôt que son développement » (Creswell, 2003, p. 125). Les théories académiques sur des situations du monde réel, tels que les organisations à but non lucratif ont des problèmes avec la rétention des bénévoles, « [fourni] un cadre pour toute l'étude, un modèle d'organisation pour les questions de recherche [et] les hypothèses et . . . collecte de données » (Creswell, 2003, p. 125). Plusieurs théories ont fourni le cadre pour l'étude quantitative corrélacionnelle.

4.3 ÉCHANTILLONNAGE

Pour cette étude, deux échantillons de la population ont été sollicités. Il s'agit d'une part, des bénévoles ayant participé au tournoi de tennis Challenger à Rimouski et d'autre part, les bénévoles ayant participé à la quatrième édition du Tour de la relève internationale de Rimouski, événement cycliste. Respectivement, les échantillons sont composés de 60 et 120 bénévoles.

4.4 COLLECTE DES DONNEES

Le questionnaire utilisé dans le cadre de cette recherche est une réplique de celui utilisé dans le cadre de la recherche de Wesley Love (2009). Il s'agit également d'un questionnaire électronique administré via Survey Monkey. La conception du questionnaire a été adaptée pour chaque événement sportif (Annexe 1 et 2).

CHAPITRE 5.

ANALYSE DES RESULTATS

Ce chapitre contient les résultats de l'analyse de la relation entre les motivations des bénévoles, les facteurs contextuels des événements, et la rétention des bénévoles dans les projets événementiels sportifs ainsi que les résultats de l'analyse de la relation entre la rétention des bénévoles et d'autres variables potentiellement importantes. Il aborde également les principales raisons qui poussent les bénévoles à arrêter le bénévolat.

L'organisation du rapport sur les résultats de l'analyse de données comprend deux étapes pour chacun des deux événements sportifs. La première étape fournit les résultats de l'analyse statistique descriptive, contenant la fréquence des réponses et la description des variables de contrôle. La deuxième étape prévoit une analyse des données plus approfondie dite relationnelle, comprenant des analyses de corrélation et de régression. Les résultats dans leur ensemble ont ensuite été comparés avec ceux compilés par Wesley Love (2009).

Les sept questions de recherche suivantes ont guidé les analyses de la recherche exploratoire sur les relations entre les variables :

- 1 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre les motivations des bénévoles et la rétention des bénévoles ?
- 2 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre les facteurs contextuels de l'évènement sportif et la rétention des bénévoles ?
- 3 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre les attentes perçues des autres et la rétention des bénévoles ?
- 4 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre le développement du rôle de l'identité bénévole et la rétention des bénévoles ?
- 5 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre l'exécution du contrat psychologique et la rétention des bénévoles ?

- 6 : Existe-t-il une corrélation positive significative entre l'engagement affectif et la rétention des bénévoles ?
- 7 : Les années en tant que bénévole expliquent-elles davantage la variance de la rétention des bénévoles ?

5.1 ANALYSE STATISTIQUE DESCRIPTIVE DES DONNÉES

5.1.1 Fréquence des réponses

Le questionnaire adapté pour chaque organisation a été envoyé à 180 bénévoles dont 120 ayant participé au Tour de la relève internationale de Rimouski et 60 bénévoles participants au Tournoi de tennis Challenger à Rimouski. Parmi les 84 répondants, 54 pour le Tour de la relève internationale et 30 pour le Tournoi Challenger, les données qui ont été exploitées pour l'étude sont respectivement de 50 et de 29 bénévoles malgré quelques questions sans réponse. Les 5 questionnaires qui n'ont pas été introduit dans l'analyse ont été complétés superficiellement, laissant sans réponse la plupart des questions.

Tableau 5. Taille de l'échantillon et traitement des données manquantes.

Échantillons	Nombre de Questionnaires envoyés	Nombre de répondants	Nombres de questionnaires exploitables	Nombre de questionnaire non exploités	Questionnaires exploitables/ questionnaires envoyés
Tour de la relève internationale de Rimouski	120 (66%)	54 (64,3%)	50 (63,3%)	4 (80%)	45%
Tournoi Challenger	60 (33%)	30 (35,7%)	29 (36,7%)	1 (20%)	50%
Total	180 (100%)	84 (100%)	79 (100%)	5 (100%)	

--	--	--	--	--	--

5.1.2 Statistiques descriptives

Cette analyse préliminaire des données a consisté à décrire les caractéristiques de l'échantillon. Cadrée sur la reproduction de Wesley (2009) et de ce fait sur celle d'Elstad (2003), les informations démographiques générales recueillies ont été présentée pour les deux projets événementiels sportifs, permettant d'en tirer les similitudes et les différences pour ces derniers, et également pour l'échantillon dans son ensemble.

Les bénévoles participants à cette étude ont consenti à donner des données à propos de leur âge, leur sexe, leur niveau de scolarité ainsi que leur revenu. D'autres informations ont été apportées telles que le nombre d'années de bénévolat en général, le nombre d'années de bénévolat pour l'évènement en question et également leur position au sein de leur organisation, à savoir si ils faisaient partis du comité organisateur ou non. Ces dernières informations ne figurent pas dans le résumé présenté ci-dessous.

Une analyse descriptive à propos de la distribution des réponses de chacune des variables et sous-variables est présentée dans les prochaines ultérieures ainsi qu'une analyse de fiabilité (Alpha de Cronbach).

5.1.2.1 Âge

La répartition des bénévoles par tranche d'âge diffère d'un événement à un autre. En effet, le Tour de relève offre une certaine hétérogénéité bien qu'à elles seules, les tranches 45-54 ans (23,9%) et 55-64 ans (21,7%) représentent 45,6% des répondants. Ces dernières sont suivies par les moins de 25 ans (19,6%) ainsi que des plus de 65 ans (15,2%). Quant au Tournoi Challenger, non loin de la moitié des répondants (43,5%) sont des bénévoles âgées de 55/64 ans, suivie des plus de 65 ans (26,1%) et des moins de ans (21,7%).

La raison de cette différence de répartition peut s'expliquer en regard de l'âge des membres du comité organisateur. En effet, la plupart des membres du comité organisateur du tournoi Challenger sont âgées de 55/64 ans.

Tableau 6. Âge des bénévoles par projet événementiel sportif

Évènement sportif	< 25	25-34	35-44	45-54	55-64	+ 65	Total
Tour de la relève internationale	9 (19,6%)	4 (8,7%)	5 (10,9%)	11 (23,9%)	10 (21,7%)	7 (15,2%)	46 (100%)
Tournoi Challenger	5 (21,7%)	1 (4,3%)	0 (0%)	1 (4,3%)	10 (43,5%)	6 (26,1%)	23 (100%)

5.1.2.2 Sexe

Les résultats sur la répartition du sexe des bénévoles sont similaires d'un événement à un autre. Les hommes (62%) à l'inverse des femmes (38%) sont donc dominants dans ces deux projets sportifs bien que chaque sport, unisexe, pouvait laisser supposer une répartition moins contrastée.

Tableau 7. Sexe des bénévoles par projet événementiel sportif

Évènement sportif	Homme	Femme	Total
Tour de la relève internationale	29 (62%)	18 (38%)	47 (100%)
Tournoi	18	5	23

Challenger	(62%)	(38%)	(100%)
------------	-------	-------	--------

5.1.2.3 Revenu

Parmi les bénévoles ayant participé au Tour de la relève, 60% d'entre eux ont un revenu entre 20 000 et moins de 60000\$ par année, soit 22,2% pour la tranche 20000\$ - <40000\$ et 37,8% pour la tranche 40000\$ - <60000\$. Pour ce qui est du Tournoi Challenger, 54,6% des bénévoles participants à l'évènement ont un revenu entre 40000\$ et moins de 80000\$, dont chacune de deux tranches, 40000\$ - <60000\$ et 60000 - <80000\$ représente 27,3%.

L'écart des revenus des bénévoles par événement laisse supposer que la raison provienne de l'âge, l'expérience acquise par ancienneté au sein de son emploi accroît le montant des revenus.

Tableau 8. Revenu des bénévoles par projet évènementiel sportif

Évènement sportif	< 20K\$	20K\$- <40K\$	40K\$- <60K\$	60K\$- <80K\$	80K\$- <100K\$	+ 100K\$	Total
Tour de la relève internationale	8 (17,8%)	10 (22,2%)	17 (37,8%)	4 (8,9%)	4 (8,9%)	2 (4,4%)	45 (100%)
Tournoi Challenger	4 (18,2%)	4 (18,2%)	6 (27,3%)	6 (27,3%)	1 (4,5%)	1 (4,5%)	22 (100%)

5.1.2.4 Scolarité

Un peu moins de la moitié des bénévoles participants au Tour de la relève ont terminé leurs études au Cégep (42,6), s'en suivent les bénévoles ayant obtenu leur baccalauréat à l'université (27,7%). Alors que pour les bénévoles du Tournoi Challenger, ils ont majoritairement (56,3%) obtenu une maîtrise et pour le quart d'entre eux, ils ont terminé leurs études collégiales.

Tableau 9. Scolarité des bénévoles par projet évènementiel sportif

Évènement sportif	École secondaire	Cegep	Baccalauréat	Maîtrise	Doctorat	Total
Tour de la relève internationale	7 (14,9%)	20 (42,6%)	13 (27,7%)	7 (14,9%)	0 (0%)	47 (100%)
Tournoi Challenger	3 (12,5%)	6 (25%)	14 (58,3%)	0 (0%)	1 (4,2%)	24 (100%)

5.1.3 Distribution de l'échantillon

5.1.3.1 Distribution selon l'étude d'Elstad (2003)

Dans le cadre de la reproduction du modèle d'Elstad, l'étude suivante était également composée d'une analyse descriptive (moyenne et écart-type) de la distribution des réponses aux questions pour chacun des projets évènementiels sportifs. Les données sont reportées dans le tableau ci-dessous (tableau 6). Les résultats indiquent de manière générale, des résultats très positifs et rapprochés d'un événement à un autre, bien que généralement plus élevés pour les bénévoles du Tour de la relève.

Les variables dont les résultats sont les plus élevés pour le Tour de la relève réside en premier dans la variable dépendante la rétention des bénévoles, et plus particulièrement dans la probabilité de faire du bénévolat à la prochaine édition ($M = 6,45$, $SD = 0,709$). En second, il s'agit de l'altruisme dans les facteurs de motivation dans le but d'aider la communauté locale ($M = 6,28$, $SD = 0,730$). A l'inverse pour le Tournoi Challenger, chacune des deux variables citées précédemment démontrent de meilleurs résultats; aider la communauté locale ($M = 6,21$, $SD = 0,940$) et la probabilité de faire du bénévolat à la prochaine édition ($M = 6,15$, $SD = 0,925$).

Les résultats les plus faibles pour chacun des deux projets événementiels sportifs, se retrouvent dans un premier temps dans la variable des facteurs de motivation, entre autres les récompenses matérielles, (Tour : $M = 2,72$, $SD = 1,604$, Challenger : $M = 3,59$, $SD = 1,862$). En effet, bien que la nature des récompenses diffèrent d'un événement, celles-ci ne semblent jouer aucun rôle de motivation auprès des bénévoles. Dans un second temps, le défi au travail (Tour : $M = 3,32$, $SD = 1,270$, Challenger : $M = 3,71$, $SD = 1,117$) par le biais de l'utilisation de ses connaissances et compétences ne semblent pas être une priorité pour les bénévoles.

Tableau 10. Distribution des réponses des bénévoles selon l'étude d'Elstad (2003) pour chaque projet événementiel sportif.

Descriptive		Tour de la relève					Tournoi Challenger				
Variabes	Sous-variables	n	Min	Max	M	SD	n	Min	Max	M	SD
Intérêt	Travailler sur les hobbies / intérêts	50	1	7	5,54	1,232	29	3	7	5,55	1,213
	Intérêt pour le sport	50	1	7	5,5	1,403	29	4	7	5,97	1,213
	Faire des choses intéressantes	50	1	7	6,04	1,009	29	3	7	5,97	1,210
	Poursuivre ses intérêts personnels / hobbies	50	1	7	5,46	1,460	29	1	7	5,34	1,396
	Être avec des gens qui partagent les mêmes intérêts que moi	50	4	7	5,98	0,845	29	3	7	5,79	1,114
Altruisme	Aider les autres	50	4	7	6,3	0,814	29	1	7	6	1,225
	Bonne cause	29	4	7	6,02	0,892	29	4	7	5,41	1,637
	Aider la communauté locale	50	5	7	6,28	0,730	29	4	7	6,21	0,940

	Aider l'évènement à atteindre ses objectifs	50	4	7	6,36	0,827	29	2	7	6,1	1,423
Social	Être en groupe	50	1	7	5,38	1,537	29	2	7	5,69	1,004
	Coopérer avec d'autres bénévoles	50	4	7	6,06	0,843	28	1	8	5,82	1,442
	Apprendre à connaître d'autres personnes	49	1	8	5,88	1,252	29	1	8	5,38	1,498
	Être en contact avec les athlètes	50	1	8	5,22	1,788	29	1	8	5,66	1,396
Partenaire	Recevoir une entrée ou un t-shirt	50	1	6	2,72	1,604	29	1	8	4,17	2,139
	Percevoir des avantages sociaux	50	1	8	3,48	1,992	29	1	8	3,59	1,862
Local	Augmenter son impact sur la société locale	50	3	7	5,82	1,155	29	1	7	5,24	1,527
	Accroître mon statut social dans la société locale	50	1	7	4,66	1,649	29	1	7	4,45	1,703
Objectif	Utiliser mes connaissances et compétences	47	1	5	3,32	1,270	28	1	5	3,71	1,117
Rétroaction	Recevoir des commentaires des gestionnaires	49	1	7	5,92	1,412	27	1	7	6,04	1,506
Coopération	Coopération générale entre bénévoles	49	3	7	6,18	0,882	27	3	7	6,11	0,934
Nourriture	Repas et rafraîchissements	49	1	7	5,04	1,443	27	1	7	4,96	1,629
Entrée	Billets gratuits	N/A					27	1	7	5,22	1,476
Rétention	Bénévole pour la	49	4	7	6,45	0,709	26	3	7	6,15	0,925

des	prochaine édition										
bénévoles	Bénévole les 5 prochaines années	49	4	7	5,88	0,927	26	1	7	5,31	1,569

5.1.3.2 Distribution selon l'étude de Wesley Love (2009)

La même analyse descriptive a été réalisé à travers le modèle de Wesley Love, les données sont reportées dans le tableau ci-dessous (tableau 7). Dans l'ensemble, les résultats sont positifs tant pour le Tour de la Relève que pour le tournoi Challenger bien qu'ici aussi, certains se situent en dessous de la moyenne de l'échelle de mesure.

Notamment sur l'aspect de l'exécution du contrat psychologique, les deux événements présentent leurs meilleurs scores à travers le respect des obligations, Tour de la relève ($M = 4,49$, $SD = 0,545$), Tournoi Challenger ($M = 4,44$, $SD = 0,506$); et la satisfaction des attentes envers leurs bénévoles respectifs, Tour de la relève ($M = 4,45$, $SD = 0,503$), tournoi Challenger ($M = 4,33$, $SD = 0,555$).

En revanche, dans les résultats les plus faibles, deux variables ressortent dans l'analyse. Pour le Tour de la relève, il s'agit des attentes perçues avec le fait que personne ne serait surpris si j'arrêtais le bénévolat ($M = 2,33$, $SD = 0,859$) et l'importance pour la plupart des gens que j'abandonne le bénévolat ($M = 2,43$, $SD = 1$). Quant au Tournoi Challenger, les moins bons résultats se situent en premier lieu dans le développement du rôle de l'identité sur le fait de ne pas avoir de sentiment précis à l'égard du bénévolat ($M = 2$, $SD = 0,894$) et en second lieu dans les attentes perçues, également l'importance pour la plupart des gens que j'abandonne le bénévolat ($M = 2,12$, $SD = 0,881$).

Tableau 11. Distribution des réponses selon l'étude de Wesley (2009)

Descriptive		Tour de la relève					Tournoi Challenger				
Variables	Sous-variables	n	Min	Max	M	SD	n	Min	Max	M	SD
Contrat psychologique	Satisfaire ses attentes	49	4	5	4,45	0,503	27	3	5	4,33	0,555
	Tenir ses obligations	49	3	5	4,49	0,545	27	4	5	4,44	0,506
Rôle de l'identité	Penser rarement au bénévolat pour l'évènement	48	1	6	2,6	1,410	25	1	5	2,76	1,268
	Sentiment de perte suite à l'abandon du bénévolat	49	1	6	3,73	1,132	26	1	5	3,62	1,134
	Pas de sentiment précis	49	1	6	3,35	1,267	26	1	4	2	0,894
	Plus important qu'être seulement bénévole	48	1	6	3,9	1,153	26	2	5	3,5	0,990
	Partie importante de qui je suis	49	1	6	2,43	1,443	26	1	5	3,08	1,164
Attentes perçues	Les gens pensent à moi comme bénévole	48	1	5	3,58	0,871	25	1	5	3,6	1,041
	Les gens pensent que le bénévolat est important pour moi	49	2	5	3,53	0,767	25	2	5	3,44	0,870
	Importance pour mes amis / parents que je continue le bénévolat	48	1	5	3,21	0,922	25	2	5	3,08	0,997
	Importance pour la plupart des gens que j'abandonne le bénévolat	49	1	5	2,43	1	25	1	4	2,12	0,881
	Beaucoup de gens	49	1	5	2,86	1,225	25	1	5	2,54	1,085

	ne savent pas que je bénévole pour l'évènement sportif										
	Beaucoup de gens s'attendent à ce que je continue le bénévolat	49	2	5	3,8	0,763	25	1	5	4	0,957
	Personne ne serait surpris si j'arrêtais le bénévolat	48	1	5	2,33	0,859	25	1	5	2,28	1,021
	Beaucoup de gens seraient déçus si j'arrêtais le bénévolat	49	1	5	2,98	1,010	25	1	5	3,2	1,118
Affectif	Sentiment d'appartenance	49	2	5	3,67	0,875	26	2	5	3,88	0,909
	Émotionnellement attaché	49	1	5	3,61	0,862	26	2	5	3,88	0,909
	Signification personnelle	49	1	5	3,76	0,855	26	3	5	3,77	0,795

5.1.3.3 Les raisons d'arrêter le bénévolat

Dans l'ensemble, les résultats démontrent que peu de raisons sont susceptibles de causer l'arrêt du bénévolat au sein des bénévoles pour chacun des événements.

Les deux situations pour lesquelles les résultats génèrent des scores les plus élevés sont dans un premier temps pour le Tour de la relève, le manque de temps pour réaliser d'autres activités/loisirs ($M = 3,2$, $SD = 1,938$) et dans un second temps, le fait de ne pas être assez apprécié comme bénévole ($M = 2,83$, $SD = 1,877$).

En ce qui a trait au Tournoi Challenger, il s'agit tout d'abord de la charge de travail (M = 3, SD = 1,446), et ensuite prendre soin de sa famille (M = 2,96, SD = 1,770).

Quant aux résultats les plus faibles, pour chacun des projets événementiels, la première raison qui a le moins d'impact sur les bénévoles est l'envergure de l'événement, à savoir si celui-ci est devenu trop grand à l'égard des bénévoles, Tour de la relève (M = 1,47, SD = 1,325), Tournoi Challenger (M = 1,61, SD = 1,234). La seconde raison diffère d'un événement à l'autre, il s'agit du désaccord avec l'évolution des objectifs/idéologies de l'événement pour les bénévoles du Tour de la relève (M = 1,89, SD = 1,722) et pour eux du Tournoi Challenge, cela concerne davantage l'organisation de l'événement (M = 1,30, SD = 1,820).

Tableau 12. Les raisons d'arrêter le bénévolat

Descriptive	Tour de la relève			Tournoi Challenger		
	N	M	SD	N	M	SD
Trop accaparé par mon emploi	46	2,02	1,828	23	2,61	1,725
Pas assez apprécié comme bénévole	46	2,83	1,877	23	2,87	1,984
L'organisation de l'évènement	46	2,46	1,929	23	1,30	1,820
Désaccord avec l'évolution des objectifs / idéologie de l'évènement	45	1,89	1,722	23	2,39	1,803
Pas de temps pour réaliser d'autres activités / loisirs	46	3,2	1,938	23	1,96	2,184
Pas d'esprit communautaire parmi les bénévoles	46	2,04	1,673	23	2,52	1,880
Prendre soin de ma famille	45	2,59	1,904	23	2,96	1,770
L'évènement est devenu trop grand	45	1,47	1,325	23	1,61	1,234
Non autorisé à prendre des décisions	45	2,33	1,826	23	2,57	1,779
Faire un travail que je n'aime pas	46	2,04	1,673	23	2,70	1,795
La charge de travail	46	2,20	1,628	23	3	1,446

Note : 0 = Non applicable, 1 = Très peu important, 2 = Peu important, 3 = Pas vraiment important, 4 = important, 5 = Très important

5.1.3.4 Analyse de fiabilité (Alpha de Cronbach)

L'alpha de Cronbach précise la validité des résultats de l'étude précédente, il a été calculé pour chaque groupe de variables. Les résultats sont hétérogènes et semblent moins représentatifs pour le Tour de la relève que pour le Tournoi Challenger.

En effet le score d'acceptabilité pour un alpha de Cronbach est 0.7, hors le Tour de la relève présente des scores inférieurs à ce degré d'acceptabilité sur 6 des 10 variables présentent ci-dessous (tableau 8), notamment sur les attentes perçues (0,422), le développement du rôle de l'identité (0,467), l'amélioration du statut dans la communauté (0,475), la socialisation (0,568), l'altruisme (0,661) et les récompense matérielles (0,686). En ce qui concerne le Tournoi Challenger, il s'agit seulement de 3 variables non acceptables, le développement du rôle de l'identité (-0,255), des attentes perçues (0,038) et de des récompenses matérielles (0,315).

En revanche, d'excellents résultats ressortent pour le Tour de la relève à travers l'engagement affectif (0,870), l'exécution du contrat psychologique (0,823), la rétention des bénévoles (0,775) et les intérêts personnels (0,773). Plus nombreuses au sein des bénévoles du Tournoi Challenger, les variables concernées pour leur meilleur score sont respectivement l'engagement affectif (0,903), l'altruisme (0,847) l'exécution du contrat psychologique (0,811), les intérêts personnels (0,807), la rétention des bénévoles (0,785), la socialisation (0,769) et l'amélioration du statut dans la communauté locale (0,738).

Tableau 13. Alpha de Cronbach

Variables	Item	Alpha de Cronbach	
		Tour de la relève	Tournoi Challenger
Rétention des bénévoles	Bénévole pour la prochaine édition	0,775	0,785
	Bénévole les 5 prochaines années		
Motivations des bénévoles			
Intérêt	Travailler sur les hobbies / intérêts	0,773	0,807
	Intérêt pour le sport		
	Faire des choses intéressantes		
	Poursuivre ses intérêts personnels / hobbies		
	Être avec des gens qui partagent les mêmes intérêts que moi		
Altruisme	Aider les autres	0,661	0,847
	Bonne cause		
	Aider la communauté locale		
	Aider l'évènement à atteindre ses objectifs		
Social	Être en groupe	0,568	0,769
	Coopérer avec d'autres bénévoles		
	Apprendre à connaître d'autres personnes		
	Être en contact avec les athlètes		
Partenaire	Recevoir une entrée ou un t-shirt	0,686	0,315
	Percevoir des avantages sociaux		
Local	Augmenter son impact sur la société locale	0,475	0,738
	Accroître mon statut social dans la société locale		
Autres variables			
Attentes perçues	Les gens pensent à moi comme bénévole	0,422	0,038
	Les gens pensent que le bénévolat est important pour moi		
	Importance pour mes amis / parents que je continue le bénévolat		

	Importance pour la plupart des gens que j'abandonne le bénévolat		
	Beaucoup de gens ne savent pas que je bénévole pour l'évènement sportif		
	Beaucoup de gens s'attendent à ce que je continue le bénévolat		
	Personne ne serait surpris si j'arrêtais le bénévolat		
	Beaucoup de gens seraient déçus si j'arrêtais le bénévolat		
Rôle de l'identité	Penser rarement au bénévolat pour l'évènement	0,467	-0,255
	Sentiment de perte suite à l'abandon du bénévolat		
	Pas de sentiment précis		
	Plus important qu'être seulement bénévole		
	Partie importante de qui je suis		
Contrat psychologique	Satisfaire ses attentes	0,823	0,811
	Tenir ses obligations		
Affectif	Sentiment d'appartenance	0,870	0,903
	Émotionnellement attaché		
	Signification personnelle		

5.2 ANALYSES RELATIONNELLES DES DONNÉES

La présente section présente les résultats des différentes analyses relationnelles qui ont été testées pour déterminer le degré de relation entre les variables dépendantes et indépendante, et répondre ainsi aux 7 questions de recherche.

Une première analyse de corrélation a été utilisée pour répondre aux questions de recherche 1 à 6, testant les variables dépendantes attribuées aux motivations des bénévoles, au contexte de l'évènement sportif et autres variables potentielles significatives avec la variable indépendante, la rétention des bénévoles.

Ensuite, une analyse de régression multiple pas à pas a été pratiquée dans un premier temps sur le modèle original d'Elstad (2003), tenant compte uniquement des variables testées dans l'étude et dans un second temps, sur le l'étude originale de Wesley Love (2009) incluant les autres variables potentielles significatives.

5.2.1 Résultats des questions de recherche

Le mémoire sur la rétention des bénévoles en projets évènementiels sportifs comprenait une reproduction de l'étude de Wesley Love (2009), associant sept questions de recherche. La section suivante est une description de l'analyse relationnelle des données qui consistait à tester les hypothèses associées à chaque question et à en déterminer les relations.

5.2.1.1 Question de recherche 1 et hypothèses correspondantes

La première question de recherche adressait une association possible entre 5 facteurs de motivation des bénévoles et la rétention des bénévoles.

Les résultats au niveau du Tour de la relève soutiennent les hypothèses nulles H1.0, H3.0, H4.0, H5.0, confirmant qu'il n'existe aucune corrélation statistiquement significative entre l'un des facteurs de motivation suivants : les intérêts personnels, la socialisation, les récompenses matérielles et l'amélioration du statut dans la communauté; et la rétention des bénévoles. En revanche, l'hypothèse alternative (H2.1) confirme qu'il existe bien une corrélation significative entre l'altruisme ($R = 0,340$, $P = 0,017$) comme facteur de motivation et la rétention des bénévoles.

Quant aux résultats du tournoi Challenger, ces derniers soutiennent la totalité des hypothèses nulles (H1.0 à H5.0), confirmant ainsi qu'il n'existe aucune corrélation significative entre les facteurs de motivations et la rétention des bénévoles.

Tableau 14. Corrélations (Motivation des bénévoles)

Tour de la relève	Intérêt	Altruisme	Social	Local	Partenaire
R	0,177	0,340*	0,074	0,086	0,081
P	0,225	0,017	0,612	0,557	0,581
N	49	49	49	49	49
Tournoi Challenger	Intérêt	Altruisme	Social	Local	Partenaire
R	0,363	0,318	0,341	0,365	0,225
P	0,069	0,113	0,088	0,067	0,269
N	26	26	26	26	26

Note : ** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

La variable dépendante est la rétention des bénévoles

5.2.1.2 Question de recherche 2 et hypothèses correspondantes

La seconde question de recherche portait sur les facteurs du contexte de l'événement sportif. Les résultats démontrent pour chacun des projets qu'aucun des 5 facteurs contextuels, le défi au travail, les commentaires du gestionnaire, la coopération entre bénévoles, la nourriture fournie et l'accès gratuit à l'événement, n'est en relation avec la rétention des bénévoles. Deux variables présentes des scores faibles voire très faibles pour les deux événements, à savoir le défi au travail et les commentaires du gestionnaire. Les hypothèses nulles H6.0 à H10.0 sont donc confirmées.

Tableau 15. Corrélations (Contexte de l'évènement sportif)

Tour de la relève	Objectif	Rétroaction	Coopération	Alimentaire	Entrée
R	0,033	-0,027	0,112	-0,113	N/A
P	0,826	0,856	0,444	0,440	
N	47	49	49	49	
Tournoi Challenger	Objectif	Rétroaction	Coopération	Alimentaire	Entrée
R	0,131	0,017	0,191	-0,209	0,122
P	0,525	0,934	0,350	0,306	0,552
N	26	26	26	26	26

Note : ** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

La variable dépendante est la rétention des bénévoles

5.2.1.3 Questions de recherche 3, 4, 5, 6 et hypothèses correspondantes

Les résultats aux questions de recherche 3, 4, 5 et 6 soutiennent chacune des hypothèses nulles correspondantes (H11.0 à H14.0), indiquant ainsi qu'il n'existe aucune corrélation positive entre l'ensemble des autres variables potentielles significatives, soient les attentes des autres, le développement du rôle de l'identité, l'exécution du contrat psychologique, l'engagement affectif; et la rétention des bénévoles.

Tableau 16. Corrélations (Autres variables potentielles)

Tour de la relève	Attentes	Rôle de	Contrat	Affectif
-------------------	----------	---------	---------	----------

	perçues	l'identité	psychologique	
R	0,107	0,100	0,245	0,208
P	0,464	0,493	0,089	0,152
N	49	49	49	49
Tournoi Challenger	Attentes perçues	Rôle de l'identité	Contrat psychologique	Affectif
R	0,074	0,08	0,04	0,329
P	0,726	0,698	0,845	0,101
N	25	26	26	26

Note : ** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

La variable dépendante est la rétention des bénévoles

5.2.1.4 Question de recherche 7 et hypothèses correspondantes

La dernière question de recherche faisait référence au degré de la variance de la rétention des bénévoles et des variables indépendantes, au travers le modèle d'Elstad (2003) et le modèle de Wesley Love (2009).

Bien que l'analyse de régression ait été appliquée sur chaque événement, le tournoi Challenger ne dénote aucune relation positive au sein des groupes de variables, les hypothèses nulles H15.0 et H16.0 sont donc confirmées.

En revanche pour le Tour de la relève, dans le cadre du modèle d'Elstad (tableau 12), l'altruisme est la variable qui semble expliquer d'avantage la variance avec la rétention des bénévoles ($T = 2,455$, Sig. = 0,018). Au sein du modèle de Wesley Love (tableau 13), il est également possible de retrouver l'altruisme ($T = 2,666$, Sig. = 0,01) mais également l'exécution du contrat psychologique ($T = 2,039$, Sig. = 0,47). Les mêmes hypothèses nulles (H15.0 et H16.0) sont donc elles aussi soutenues.

Tableau 17. le modèle original d'Elstad sur la rétention des bénévoles

Modèle Elstad Tour de la relève	Coefficient non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	3,492	1,093		3,196	0,002
Altruisme	0,428	0,174	0,334	2,455	0,018
R ²	0,112				
Adj. R ²	0,093				
F					
P					
Variables exclues					
Intérêt			0,096	-0,519	0,606
Social			-0,076	-0,504	0,616
Local			-0,096	-0,617	0,540
Partenaires			0,028	0,198	0,844
Objectif			0,071	0,517	0,608
Rétroaction			-0,017	-0,126	0,900
Coopération			0,095	0,696	0,490
Alimentaire			-0,077	-0,558	0,580
Entrée	N/A				
Années de bénévolat			-0,079	-0,573	0,569

Variable dépendante : Rétention des bénévoles

Valeurs prédites dans le modèle : (Constante), Altruisme

Tableau 18. Le modèle original de Wesley sur la rétention des bénévoles

Modèle Wesley Tour de la relève		Coefficient non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	Constante)	3,492	1,093		3,196	0,002
	Altruisme	0,428	0,174	0,334	2,455	0,018
	R ²	0,112				
	Adj. R ²	0,093				
2	(Constante)	1,488	1,444		1,030	0,308
	Altruisme	0,451	0,169	0,352	2,666	0,010
	Contrat psychologique	0,416	0,204	0,269	2,039	0,047
	R ²	0,184				
	Adj. R ²	0,49				
F						
P						
Variables exclues						
1	Intérêt			-0,096b	-0,519	0,606
	Social			-0,076b	-0,504	0,616
	Local			-0,096b	-0,617	0,540
	Partenaires			0,028b	0,198	0,844
	Objectif			0,071b	0,517	0,608
	Rétroaction			-0,017b	-0,126	0,900
	Coopération			0,095b	0,696	0,490
	Alimentaire			-0,077b	-0,558	0,580
	Entrée			-0,079b	-0,573	0,569
	Années de bénévolat			0,011b	0,077	0,939
	Attentes perçues			0,013b	0,092	0,927
	Rôle de l'identité			0,269b	2,039	0,047
	Contrat psychologique			0,115b	0,801	0,427
Affectif			-0,096b	-0,519	0,606	
2	Intérêt			-0,160c	-0,880	0,383
	Social			-0,078c	-0,534	0,596
	Local			-0,058c	-0,378	0,707
	Partenaires			0,046c	0,340	0,736
	Objectif			0,116c	0,860	0,394
	Rétroaction			-0,028c	-0,212	0,833
	Coopération			-0,055c	-0,358	0,722
	Alimentaire			-0,075c	-0,564	0,575
	Entrée			-0,006c	-0,046	0,964

	Années de bénévolat			-0,003c	-0,020	0,984
	Attentes perçues			-0,010c	-0,075	0,940
	Rôle de l'identité			0,090c	0,640	0,525
	Affectif			-0,160c	-0,880	0,383

Variable dépendante : Rétention des bénévoles

Valeurs prédites dans le modèle 1 : (Constante), Altruisme

Valeurs prédites dans le modèle 2 : (Constante), Altruisme, Contrat psychologique

5.3 COMPARAISON DES DONNÉES

5.3.1 Distribution de l'échantillon

5.3.1.1 Distribution selon l'étude d'Elstad (2003)

Les résultats de l'analyse descriptive démontrent des scores élevés pour l'un des facteurs de motivation des bénévoles, l'altruisme à travers l'aide apportée à l'événement pour qu'il atteigne ses objectifs ($M = 6,27$, $SD = 1,083$) et celle apportée à la communauté locale ($M = 6,25$, $SD = 0,808$).

Les scores les plus faibles pour l'échantillon se retrouvent en premier lieu dans la variable indépendante des facteurs de motivation avec l'amélioration du statut dans la communauté avec une entrée ou t-shirt offert ($M = 3,25$, $SD = 1,938$) et la perception d'avantages sociaux ($M = 3,47$, $SD = 1,223$). En second lieu, la deuxième variable dont les résultats sont faibles est celle des commentaires du questionnaire par le biais de l'utilisation des connaissances et compétences ($M = 3,52$, $SD = 1,934$).

Pour Wesley Love, les meilleurs résultats dans son analyse sont générés dans la variable dépendante la rétention des bénévoles dans la décision de se porter bénévole à la prochaine édition de l'événement ($M = 6,26$, $SD = 1,20$), ensuite au travers l'altruisme avec l'aide apportée aux autres ($M = 6,15$, $SD = 1,05$) et celle apportée à la communauté locale ($M = 6,10$, $SD = 0,93$) et le fait que le bénévolat soit une bonne chose ($M = 6,03$, $SD =$

1,03). Également dans la variable des intérêts personnels avec l'opportunité de travailler sur ses intérêts-hobbies ($M = 6,16$, $SD = 0,92$), être intéressé par la musique et les films indépendants ($M = 6,20$, $SD = 1,06$).

Tableau 19. Distribution des réponses de l'ensemble des bénévoles selon l'étude d'Elstad (2003)

Descriptive		n	Min	Max.	M	SD
Variabes	Sous-variables					
Intérêt	Travailler sur les hobbies / intérêts	79	1	7	5,54	1,217
	Intérêt pour le sport	79	1	7	5,67	1,298
	Faire des choses intéressantes	79	1	7	6,01	1,080
	Poursuivre ses intérêts personnels / hobbies	79	1	7	5,42	1,429
	Être avec des gens qui partagent les mêmes intérêts que moi	79	3	7	5,91	0,950
Altruisme	Aider les autres	79	1	7	6,19	0,988
	Bonne cause	79	1	7	5,80	1,244
	Aider la communauté locale	79	4	7	6,25	0,808
	Aider l'évènement à atteindre ses objectifs	79	2	7	6,27	1,083
Social	Être en groupe	79	1	7	5,49	1,367
	Coopérer avec d'autres bénévoles	78	1	8	5,97	1,093
	Apprendre à connaître d'autres personnes	78	1	8	5,69	1,361
	Être en contact avec les	79	1	8	5,58	1,659

	athlètes					
Partenaire	Entrée ou t-shirt offert	79	1	8	3,25	1,938
	Percevoir des avantages sociaux	79	1	8	3,52	1,934
Local	Augmenter son impact sur la société locale	79	1	7	5,61	1,325
	Accroître mon statut social dans la société locale	79	1	7	4,58	1,661
Objectif	Utiliser mes connaissances et compétences	75	1	5	3,47	1,223
Rétroaction	Recevoir des commentaires des gestionnaires	76	1	7	5,96	1,437
Coopération	Coopération générale entre bénévoles	76	3	7	6,16	0,95
Nourriture	Repas et rafraîchissements	76	1	7	5,01	1,501
Entrée	Billets gratuits	27	1	7	5,22	1,476
Rétention des bénévoles	Bénévole pour la prochaine édition	79	1	8	6,35	0,797
	Bénévole les 5 prochaines années	79	1	6	5,68	1,210

5.3.1.2 Distribution selon l'étude de Wesley Love (2009)

Les résultats de cette analyse font ressortir dans les autres variables potentielles significatives de Wesley Love, celle de l'exécution des contrats psychologique, d'une part avec la tenue des obligations envers les bénévoles ($M = 4,47$, $SD = 0,528$) et le respect des attentes de ces derniers ($M = 4,41$, $SD = 0,521$).

Pour les résultats les moins élevés, il faut se référer en premier à la variable développement du rôle de l'identité sur le fait qu'il n'existe pas de sentiment précis à

l'égard du bénévolat ($MD = 2,28$, $SD = 1,290$). En second, deux scores identiques figurent dans les attentes perçues, d'abord l'importance pour la plupart des gens que j'abandonne le bénévolat ($M = 2,32$, $SD = 0,967$) et le fait que personne ne serait surpris si j'arrêtais le bénévolat ($M = 2,32$, $SD = 0,911$).

L'analyse de Wesley Love (2009) révèle elle aussi la variable l'exécution du contrat psychologique avec le respect des attentes des bénévoles ($M = 4,32$, $SD = 0,73$) et la tenue des obligations envers ces derniers ($M = 4,36$, $SD = 0,73$). La seconde variable pour laquelle les scores sont les plus satisfaisant réside dans le développement du rôle de l'identité avec l'importance personnelle accordée à faire du bénévolat ($M = 3,70$, $SD = 1,01$).

Tableau 20. Distribution des réponses de l'ensemble de l'échantillon selon l'étude de Wesley Love (2009)

Descriptive		n	Min	Max	M	SD
Variabes	Sous-variables					
Contrat psychologique	Satisfaire ses attentes	76	3	5	4,41	0,521
	Tenir ses obligations	76	3	5	4,47	0,528
Rôle de l'identité	Penser rarement au bénévolat pour l'évènement	73	1	6	2,66	1,356
	Sentiment de perte suite à l'abandon du bénévolat	75	1	6	3,69	1,127
	Pas de sentiment précis	75	1	6	2,28	1,290
	Plus important qu'être seulement bénévole	74	1	6	3,76	1,108
	Partie importante de qui je suis,	75	1	6	3,25	1,231
Attentes	Les gens pensent à moi	73	1	5	3,59	0,925

perçues	comme bénévole					
	Les gens pensent que le bénévolat est important pour moi	74	2	5	3,50	0,798
	Importance pour mes amis / parents que je continue le bénévolat	73	1	5	3,16	0,943
	Importance pour la plupart des gens que j'abandonne le bénévolat	74	1	5	2,32	0,967
	Beaucoup de gens ne savent pas que je suis bénévole pour l'évènement sportif	74	1	5	2,74	1,183
	Beaucoup de gens s'attendent à ce que je continue le bénévolat	74	1	5	3,86	0,833
	Personne ne serait surpris si j'arrêtais le bénévolat	73	1	5	2,32	0,911
	Beaucoup de gens seraient déçus si j'arrêtais le bénévolat	74	1	5	3,05	1,045
	Affectif	Sentiment d'appartenance	75	2	5	3,75
	Émotionnellement attaché	75	1	5	3,71	0,882
	Signification personnelle	75	1	5	3,76	0,819

4.3.2 Les raisons d'arrêter le bénévolat

Les deux raisons pour lesquelles l'échantillon de bénévoles interrogés sont susceptibles d'arrêter le bénévolat sont tout d'abord par ce qu'ils n'ont pas de temps pour réaliser d'autres activités/loisirs ($M = 4,63$, $SD = 1,315$) et ensuite à cause de l'organisation

de l'événement ($M = 4,51$, $SD = 1,549$). Les deux raisons qui présentent des résultats moins élevés sont respectivement l'ampleur de l'événement ($M = 2,93$, $SD = 1,972$) et la charge de travail ($M = 3,51$, $SD = 1,614$).

Dans l'analyse Wesley Love (2009), il s'agissait plutôt de ne pas avoir le temps de réaliser d'autres activités/loisirs ($M = 2,88$, $SD = 1,28$) et également obtenir un nouvel emploi ($M = 2,87$, $SD = 1,45$). La raison la moins probable a trait à l'ampleur du festival ($M = 2,13$, $SD = 1,3$).

Tableau 21. Les raisons d'arrêter le bénévolat

Descriptive	N	M	SD
Trop accaparé par mon emploi	68	3,99	1,697
Pas assez apprécié comme bénévole	69	4,06	1,580
L'organisation de l'évènement	69	4,51	1,549
Désaccord avec l'évolution des objectifs / idéologie de l'évènement	68	4	1,719
Pas de temps pour réaliser d'autres activités / loisirs	68	4,63	1,315
Pas d'esprit communautaire parmi les bénévoles	69	3,84	1,746
Prendre soin de ma famille	69	4,01	1,576
L'évènement est devenu trop grand	68	2,93	1,972
Non autorisé à prendre des décisions	69	3,62	1,791
Faire un travail que je n'aime pas	69	3,57	1,786
La charge de travail	69	3,51	1,614

Note : 1 = Très peu important, 2 = Peu important, 3 = pas vraiment important, 4 = important, 5 = Très important, 6 = Non applicable

5.3.1.3 Analyse de fiabilité (Alpha de Cronbach)

L'analyse de fiabilité révèle plusieurs variables dont l'alpha de Cronbach est satisfaisant puisque celui-ci est $\geq 0,7$. Les variables concernées sont respectivement l'engagement affectif (0,881), l'exécution du contrat psychologique (0,819), l'altruisme (0,789), la rétention des bénévoles (0,786) et les intérêts personnels (0,782).

Dans l'étude de Wesley Love (2009), les résultats demeurent positifs dans la plupart des variables, exceptées la socialisation (0,14) et l'amélioration du statut dans la communauté (0,44). Le résultat le plus faible parmi les variables positive est celui de l'altruisme (0,77).

Tableau 22. Alpha de Cronbach

Variabes	Item	Alpha de Cronbach
Rétention des bénévoles	2	0,786
Motivations des bénévoles		
Intérêt	5	0,782
Altruisme	4	0,789
Social	4	0,644
Partenaire	2	0,538
Local	2	0,603
Autres variables		
Attentes perçues	8	0,308
Rôle de l'identité	5	0,357
Contrat psychologique	2	0,819
Affectif	3	0,881

5.3.2 Résultats des questions de recherche

5.3.2.1 Question de recherche 1 et hypothèses correspondantes

En réponse à cette première question de recherche, l'analyse témoigne de plusieurs corrélations positives entre les facteurs de motivation et la rétention des bénévoles. Les variables concernées sont en premier l'altruisme ($R = 0,340$, $P = 0,003$), ensuite les intérêts

personnels ($R = 0,240$, $P = 0,038$) et enfin l'amélioration du statut dans la communauté locale ($R = 0,232$, $P = 0,495$). Les hypothèses alternatives H1.1, H2.1, H5.1 et les hypothèses nulles H3.0 et H4.0 sont donc confirmées.

En ce qui concerne les résultats de l'analyse de Wesley Love (2009), ces derniers affirment eux aussi une corrélation positive de la part de l'altruisme ($R = 0,34$, $P = <0,001$) et des intérêts personnels ($R = 0,20$, $P = 0,001$) à des degrés plus significatifs.

Tableau 23. Corrélations (Motivation des bénévoles)

	Intérêt	Altruisme	Social	Local	Partenaire
R	0,240*	0,340**	0,156	0,232*	0,080
P	0,038	0,003	0,180	0,45	0,495
N	75	75	75	75	75

Note : ** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

La variable dépendante est la rétention des bénévoles

5.3.2.2 Question de recherche 2 et hypothèses correspondantes

La seconde question de recherche portait sur les facteurs du contexte de l'événement sportif. Les résultats démontrent pour chacun des projets qu'aucun des 5 facteurs contextuels est en relation avec la rétention des bénévoles donc les hypothèses nulles sont soutenues (H6.0 à H10.0). Alors que dans l'étude de Wesley Love, 3 des 5 variables dénotent une corrélation significative, à savoir le défi au travail ($R = -0,18$, $P = 0,002$), les commentaires du gestionnaire ($R = -0,38$, $P = <0,001$), et la coopération entre bénévoles ($R = 0,31$, $P <0,001$).

Deux variables présentes dans l'analyse ci-dessous (tableau 19) des scores faibles voire très faibles pour les deux événements, à savoir le défi au travail ($R = 0,031$, $P = 0,795$) et les commentaires du gestionnaire ($R = -0,015$, $P = 0,901$).

Tableau 24. Corrélations (Contexte de l'évènement sportif)

	Objectif	Rétroaction	Coopération	Alimentaire	Entrée
R	0,031	-0,015	0,151	-0,145	0,122
P	0,795	0,901	0,197	0,216	0,552
N	75	75	75	75	26

Note : ** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

La variable dépendante est la rétention des bénévoles

5.3.2.3 Questions de recherche 3, 4, 5, 6 et hypothèses correspondantes

Contrairement aux résultats de l'étude de Wesley Love, les résultats aux questions de recherche 3, 4, 5 et 6 soutiennent chacune des hypothèses nulles correspondantes (H11.0 à H14.0), indiquant ainsi qu'il n'existe aucune corrélation positive entre l'ensemble des autres variables potentielles significatives. Wesley Love quant à lui a su démontrer des corrélations significatives pour chacune d'entre elles, les attentes perçues ($R = -0,35$, $P = <0,001$), le développement du rôle de l'identité ($R = 0,41$, $P = <0,001$) l'exécution du contrat psychologique ($R = 0,36$, $P = <0,001$), l'engagement affectif ($R = 0,35$, $P = <0,001$).

Tableau 25. Corrélations (Autres variables potentielles)

	Attentes	Rôle de	Contrat	Affectif
--	----------	---------	---------	----------

	perçues	l'identité	psychologique	
R	0,105	0,118	0,159	0,227
P	0,375	0,314	0,172	0,051
N	74	75	75	75

Note : ** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

La variable dépendante est la rétention des bénévoles

5.3.2.4 Question de recherche 7 et hypothèses correspondantes

Les résultats de l'analyse de régression pas à pas fait ressortir la variable altruisme ($T = 2,612$, Sig. = 0,011) que ce soit sur le modèle d'Elstad (2003) que celui de Wesley Love (2009). Les hypothèses nulles (H15 et H16) sont donc soutenues car ni les années de bénévolat, ni les autres variables potentielles significatives expliquent davantage la variance avec la rétention des bénévoles.

En revanche dans l'analyse de Wesley Love (2009), au travers du modèle d'Elstad (tableau 21) il est possible de noter plusieurs variables positives, notamment l'altruisme ($T = 3,06$, Sig. = 0,002), les commentaires du gestionnaire ($T = -3,32$, Sig. = 0,001), la coopération entre bénévoles ($T = 3,16$, Sig = 0,002) et enfin les années de bénévolat ($T = 3,83$, Sig. = <0,001). Cette dernière variable présente le résultat le plus significatif de l'analyse.

Dans son propre modèle (tableau 22), Wesley Love (2009) a su démontrer que certaines variables qu'il a inclus dans le modèle d'Elstad étaient significatives, à savoir l'exécution du contrat psychologique ($T = 3,22$, Sig. = 0,001) et le développement du rôle de l'identité ($T = 2,70$, Sig. = 0,007). La coopération entre bénévoles ($T = 3,09$, Sig. = 0,002) s'est également avérée positive ainsi que l'altruisme ($T = 2,45$, Sig. = 0,01).

Tableau 26. Le modèle original d'Elstad sur la rétention des bénévoles

Modèle Elstad	Coefficient non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	4,074	0,749		5,441	0,000
Altruisme	0,316	0,121	0,285	2,612	0,011
R ²	0,081				
Adj. R ²	0,069				
F					
P					
Variables exclues					
Intérêt			0,074	0,500	0,619
Social			0,014	0,110	0,913
Local			0,099	0,797	0,428
Partenaires			0,014	0,128	0,899
Objectif			0,070	0,632	0,529
Rétroaction			-0,037	-0,336	0,738
Coopération			0,082	0,719	0,474
Alimentaire			-0,158	-1,454	0,150
Entrée			0,012	0,103	0,918
Années de bénévolat			-0,163	-1,483	0,142

Variable dépendante : Rétention des bénévoles

Tableau 27. Le modèle original de Wesley Love sur la rétention des bénévoles

Modèle Elstad	Coefficient non standardisés		Coefficient standardisé	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	4,074	0,749		5,441	0,000

Altruisme	0,316	0,121	0,285	2,612	0,011
R ²	0,081				
Adj. R ²	0,069				
F					
P					
Variables exclues					
Intérêt			0,074	0,500	0,619
Social			0,014	0,110	0,913
Local			0,099	0,797	0,428
Partenaires			0,014	0,128	0,899
Objectif			0,070	0,632	0,529
Rétroaction			-0,037	-0,336	0,738
Coopération			0,082	0,719	0,474
Alimentaire			-0,158	-1,454	0,150
Entrée			0,012	0,103	0,918
Années de bénévolat			-0,163	-1,483	0,142
Attentes perçues			0,006	0,049	0,91
Rôle de l'identité			0,072	0,650	0,518
Contrat psychologique			0,117	1,057	0,294
Affectif			0,132	1,102	0,274

Variable dépendante : Rétention des bénévoles

CHAPITRE 6.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

6.1 IMPORTANCE DE LA RECHERCHE

La présente étude a été importante pour deux raisons. Tout d'abord, de nouveaux résultats ont été ajoutés à l'ensemble des connaissances sur la rétention des bénévoles. Deuxièmement, la recherche produit des informations pour sensibiliser l'importance de l'expérience bénévole. Les résultats de l'étude ont souligné l'importance du facteur de motivation, l'altruisme. Les bénévoles veulent vivre une expérience auprès des uns et des autres, contribuer et se soutenir dans des projets mais également ils s'attendent à être satisfaits de leur expérience et témoins d'une certaine reconnaissance et du respect des engagements des organisateurs. Les chercheurs précédents ont noté qu'un manque de bonne gestion n'était pas seulement une cause importante du chiffre d'affaires bénévole (Ydstie, 2007, cité par Wesley Love, 2009, p.17), mais aussi une cause potentielle de l'échec de l'événement (Getz, 2002, cité par Wesley Love, 2009, p.21).

Les résultats de l'étude pourraient aider les gestionnaires d'événements à réduire le taux de rotation des bénévoles en s'appuyant sur un document de référence de gestion des bénévoles. Cette diminution du taux de rotation conduirait à d'importants gains de temps et d'argent et conserverait une certaine productivité et gestion de l'événement gérés par des bénévoles formés, ayant déjà vécu l'expérience. La fidélisation des bénévoles inciterait les gestionnaires à s'attarder davantage sur les pratiques de gestion et de fidélisation des bénévoles plutôt que sur la phase de recrutement en mettant en application de nouvelles techniques et stratégies capables de retenir l'attention des bénévoles et les encourager à se porter de nouveau volontaire à chaque édition de l'événement.

L'étude a comblé une lacune dans la littérature en reproduisant, l'étude de Wesley (2009) menée auprès de bénévoles dans le cadre de festivals aux États-Unis calquée sur celle d'Elstad (2003), celle-ci menée avec des bénévoles du festival en Norvège.

La comparaison des résultats de la présente étude avec la recherche de Wesley a aidé à identifier les différences dans la relation entre la motivation des bénévoles, les facteurs contextuels du projet événementiel sportif et la rétention des bénévoles pour les bénévoles au Québec, par opposition à des bénévoles aux États-Unis dans le cadre de festivals.

6.2 LIMITE DE LA RECHERCHE

La recherche actuelle dénote un certains nombres de limites à laquelle elle a été confrontée. Tout d'abord la taille des deux échantillons respectifs qui peuvent être considérés comme peu nombreux, notamment pour les bénévoles du Tournoi Challenger. En effet avec un échantillon de petite taille, il est difficile d'établir des données représentatives de la population bénévole.

Ensuite, la portée de l'étude s'est consacrée à des événements sportifs seulement et non culturels. Les aspects contextuels différents donc d'un point de vue de la nature de l'événement pouvant générer des motivations différentes à propos des vedettes attendues, athlètes versus artistes.

Autre chose, les bénévoles n'ont pas eu la chance d'être rencontrés dans le cadre de discussions pour faire un suivi de leur expérience. Bien que certains faits marquants ont pu être mentionnés lors de l'évaluation de l'événement, d'autres à première vue moins significatifs pourraient être analysés et générer des pistes de solutions pour la prochaine édition.

Enfin, les deux événements dont il a été question pendant l'étude sont des événements rimouskois. Bien qu'il importe de savoir que Rimouski a été élue ville du bonheur du Bas-Saint-Laurent pour la deuxième année consécutive. Cette information

laisse supposer que dans d'autres villes, plus ou moins grandes telles que Québec ou Montréal, la notion du bonheur au sein des bénévoles québécois, synonyme de bien-être et de contribution volontaire, n'est pas aussi forte qu'à Rimouski.

6.3 FUTURES RECHERCHES

De nouvelles recherches pourraient avoir lieu sur le sujet afin d'y conserver des valeurs pouvant justifier les facteurs de fidélisation des bénévoles, à court, moyen et long terme. En effet, une autre analyse du même type pourrait être réalisée chaque année après l'édition de chacun des événements afin de faire une comparaison avec les résultats de la recherche précédente et déceler les l'évolution des facteurs qui a traits à la rétention des bénévoles.

Ces nouvelles recherches pourraient non seulement être appliquées au domaine de l'événementiel sportif mais également culturel pouvant faire naître un gabarit de gestion des bénévoles spécifique aux événements de ce genre.

L'étendue de la recherche pourrait être réalisée sur plusieurs régions de la province québécoise pouvant démontrer des différences culturelles et de gestion des bénévoles au sein d'une même province.

Enfin, les recherches ultérieures devront être capables de générer des échantillons plus conséquents afin que ces derniers soient représentatifs de la population bénévole locale.

Annexe I : Questionnaire du Tour de la relève internationale de rimouski

Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Consentement éclairé

8%

Nous menons actuellement une enquête sur la gestion des bénévoles pour améliorer la fidélisation de ces derniers dans le cadre de projets événementiels sportifs.

Votre participation consistera à évaluer vos raisons de faire du bénévolat.

Les résultats de l'étude peuvent être fournis sur demande, mais votre nom ne sera pas utilisé et vos résultats seront conservés en toute confiance.

Merci pour votre collaboration.

Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Introduction

15%

Avant de commencer, veuillez apporter des renseignements à votre sujet s'il vous plaît.

1. Êtes-vous membre du comité organisateur du Tour de la relève ?

- Oui
 Non

2. Depuis combien d'années êtes-vous bénévole pour le Tour de la relève ?

3. Dans l'ensemble, depuis combien d'années êtes-vous engagé dans des activités bénévoles ?

- Moins d'un an
 Entre 1 et 5 ans
 Entre 6 et 10 ans
 Entre 11 et 15 ans
 Entre 16 et 20 ans
 Plus de 20 ans

Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 1 : Vos motivations pour le bénévolat

22%

Instructions

Ce qui suit est une enquête au sujet de votre décision de devenir bénévole pour le tour de la relève, votre expérience bénévole, vos intentions en ce qui concerne le bénévolat pour le tour de la relève à l'avenir, et les raisons pour lesquelles vous pourriez avoir décidé de ne pas faire du bénévolat pour le tour de la relève à l'avenir. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise façon de réagir à cette enquête, nous aimerions que vous soyez le plus honnête possible. Si vous plaît, gardez à l'esprit les instructions suivantes lorsque vous remplissez ce questionnaire.

- A. Prenez votre temps pour lire les questions.
B. Répondez à toutes les questions. Ne laissez pas de questions sans réponse.
C. Donnez votre première réaction à la question, car celle-ci est souvent une réponse plus précise.

Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 2 : La satisfaction d'être bénévole

38%

6. L'affirmation suivante évalue votre opinion au sujet de la façon dont votre travail en tant que bénévole au Tour de la relève vous permet d'utiliser vos connaissances personnelles et vos compétences.

Le travail en tant que bénévole me donne pas la possibilité d'utiliser toutes mes connaissances et compétences

Pas du tout d'accord Pas d'accord Neutre D'accord Tout à fait d'accord

7. L'affirmation suivante mesure votre satisfaction quant aux commentaires donnés par les responsables du Tour de la relève concernant votre travail comme bénévole.

Les commentaires des gestionnaires sur la façon dont vous effectuez votre travail

Très satisfaisant Satisfaisant Un peu satisfaisant Neutre Un peu insatisfaisant Insatisfaisant Très insatisfaisant

8. L'affirmation suivante évalue votre opinion quant à la qualité de la coopération générale entre les bénévoles du Tour de la relève.

La coopération générale entre tous les bénévoles.

Extrêmement pauvre Pauvre Un peu pauvre Ok Un peu bonne Bonne Excellente

9. L'affirmation suivante mesure votre sentiment quant à la façon de prendre en charge le bien-être général des bénévoles durant le Tour de la relève.

Répas et rafraîchissements offerts aux bénévoles

Pas du tout important Pas important Pas vraiment important Neutre Assez important Important Très important

10. Les deux affirmations suivantes mesurent votre opinion sur la façon dont le Tour de la relève a atteint ses promesses et obligations vis-à-vis de vous en tant que bénévole.

J'ai le sentiment que le Tour de la relève a satisfait à mes attentes

J'ai le sentiment que le Tour de la relève a tenu ses obligations envers moi

Pas du tout Moins de la moitié du temps Environ la moitié du temps En grande partie du temps En très grande partie du temps

Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 3 : L'intention de continuer en tant que bénévole au Tour de la relève

46%

11. Les deux questions suivantes évaluent votre opinion au sujet de la façon dont vous êtes susceptible de faire du bénévolat avec le Tour de la relève à l'avenir.

Quelle est la probabilité que vous fassiez du bénévolat pour la prochaine édition du Tour de la relève ?

Quelle est la probabilité que vous fassiez du bénévolat pour les 5 prochaines éditions du Tour de la relève ?

Très peu probable Peu probable Assez peu probable Incertain Probable Très probable Extrêmement probable

Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 4 : L'importance du Tour de la relève sur le plan personnel

64%

12. Les affirmations suivantes mesurent votre opinion au sujet de l'importance du Tour de la relève sur le plan personnel.

Le bénévolat pour le Tour de la relève est quelque chose à laquelle je pense rarement

Je ressentirai une perte si j'étais forcé d'abandonner le bénévolat pour le Tour de la relève

Être bénévole au Tour de la relève est une partie importante de qui je suis

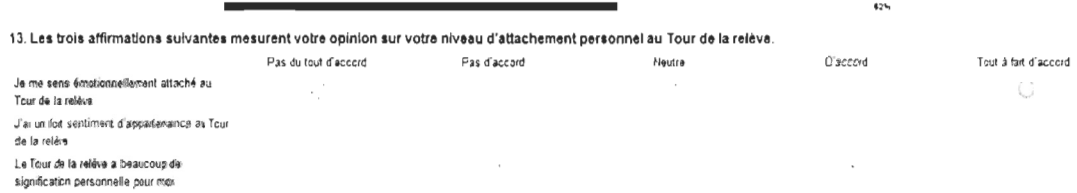
Retourner être un bénévole pour le Tour de la relève signifie tout plus qu'être un bénévole

J'aurais vraiment pas de sentiment négatif sur le bénévolat au Tour de la relève

Pas du tout d'accord Pas d'accord Neutre D'accord Tout à fait d'accord

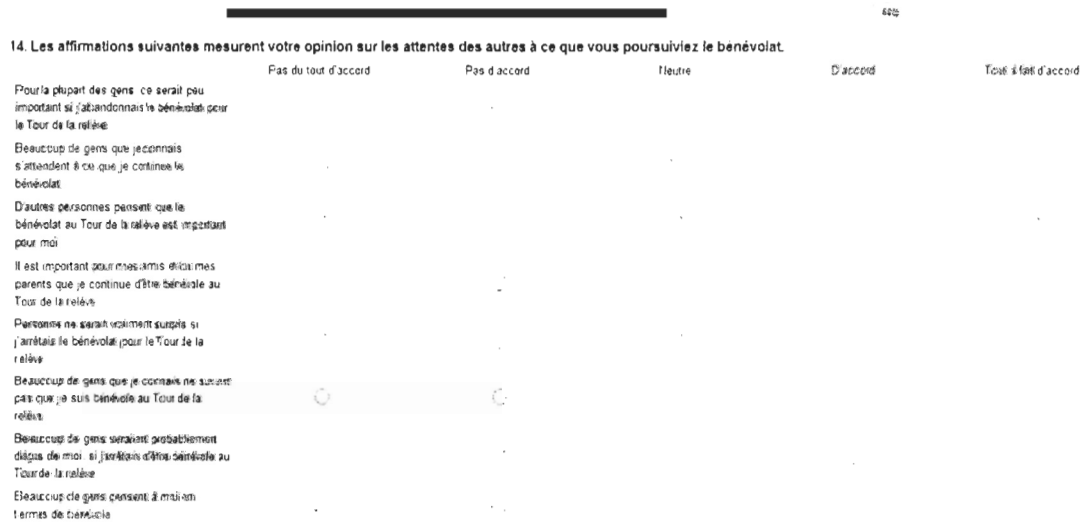
Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 5 : L'attachement personnel au Tour de la relève



Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 6 : Les attentes des autres dans la poursuite du bénévolat



Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 7 : Les raisons d'arrêter de faire du bénévolat

77%

15. Avez-vous déjà pensé à arrêter d'être bénévole pour le Tour de la relève ?

Oui

Non

Si oui, pourquoi ?

16. Les affirmations suivantes mesurent votre opinion au sujet de l'importance des diverses raisons possibles qui sont les causes au fait que vous envisagiez de ne pas continuer en tant que bénévole pour le Tour de la relève.

	Très peu important	Peu important	Pas vraiment important	Important	Très important	Non applicable
Désaccord avec l'évolution des objectifs/idéologie du Tour de la relève	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faire un travail pour le Tour de la relève que je n'aime pas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis trop accaparé par mon emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne suis pas autorisé à prendre des décisions liées à mon travail au Tour de la relève	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prendre soin de ma famille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne sens plus l'esprit communautaire parmi les bénévoles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne suis pas assez apprécié comme bénévole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le Tour de la relève est devenu trop grand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'organisation du Tour de la relève	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas eu de temps pour réaliser d'autres loisirs/activités	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La charge de travail en tant que bénévole	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 8 : Évaluation par services

36%

17. Selon vous, quelles sont vos impressions concernant les différents services que vous avez occupé durant le Tour de la relève et qui doivent être conservés et/ou améliorés pour la prochaine édition ?

Montage et démontage du site principal et secondaire	<input type="text"/>
Signalisation	<input type="text"/>
Accueil et inscription	<input type="text"/>
Repas	<input type="text"/>
Collations et rafraîchissements	<input type="text"/>
Caravane	<input type="text"/>
Teneurs	<input type="text"/>

18. Que pensez-vous du soutien qui a été fourni aux bénévoles avant, pendant et après le Tour de la relève ? Entre autres : inscription sur le web, consignes et outils pour votre poste, encadrement, valorisation...

- Très bien
 Bien
 Moyen
 Pas bien
 Mauvais

19. Comment avez-vous su que le Tour de la relève était à la recherche de bénévoles ?

- Famille
 Conjoint
 Ami
 Voisin
 Collègue de travail
 Journaux
 Radio
 Télévision
 Site web du Tour
 Affiche

Autre (veuillez préciser)

Étude de la rétention du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 9 : Questions démographiques

Les questions suivantes sont conçues pour recueillir des informations démographiques sur les bénévoles qui ont répondu à l'enquête. Toutes les informations démographiques resteront strictement confidentielles. Vos réponses aux questions suivantes seraient appréciées.

20. En quelle année êtes-vous né (exemple: 1960) ?

21. Quel est votre sexe ?

- Homme
 Femme

22. Si vous n'habitez pas RIMOUSKI, dans quelle ville demeurez-vous ?

23. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété ?

- École secondaire
 Cégep
 Baccalauréat
 Maîtrise
 Doctorat

24. Laquelle des tranches de revenu suivantes correspond à votre revenu annuel total ?

- Moins de 20 000 \$
 Entre 20 000 \$ et < 40 000 \$
 Entre 40 000 \$ et < 60 000 \$
 Entre 60 000 \$ et < 80 000 \$
 Entre 80 000 \$ et < 100 000 \$
 Plus de 100 000 \$

25. Avez-vous d'autres observations relatives au Tour de la relève dont vous n'avez pas fait mention jusqu'à présent ?

26. Comment vous sentez-vous honnêtement en ayant fourni vos réponses à ce sondage ?

- Pas vraiment honnête
 Plus honnête
 Confus dans les réponses
 Complètement honnête

27. Si vous souhaitez recevoir les résultats de l'étude, veuillez indiquer votre email.

Annexe II : Questionnaire du tournoi Challenger

Étude du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Consentement éclairé

Nous menons actuellement une enquête sur la gestion des bénévoles pour améliorer la fidélisation de ces derniers dans le cadre de projets événementiels sportifs. Votre participation consistera à évaluer vos raisons de faire du bénévolat. Les résultats de l'étude peuvent être fournis sur demande, mais votre nom ne sera pas utilisé et vos résultats seront conservés en toute confiance. Merci pour votre collaboration.

Étude du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Introduction

Avant de commencer, veuillez apporter des renseignements à votre sujet s'il vous plaît.

1. Si vous souhaitez recevoir les résultats de l'étude, veuillez indiquer votre email

2. Êtes-vous membre du comité organisateur du tournoi ?

- Oui
 Non

3. Depuis combien d'années êtes-vous bénévole pour le tournoi Challenger ?

4. Dans l'ensemble, depuis combien d'années êtes-vous engagé dans des activités bénévoles ?

- Moins d'un an
 Entre 1 et 5 ans
 Entre 6 et 10 ans
 Entre 11 et 15 ans
 Entre 16 et 20 ans
 Plus de 20 ans

Étude du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

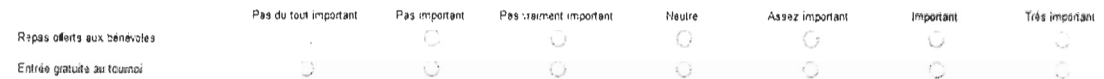
Partie 1 : Vos motivations pour le bénévolat

Instructions

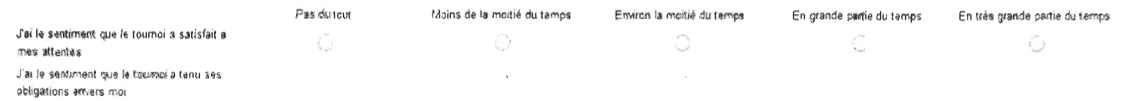
Ce qui suit est une enquête au sujet de votre décision de devenir bénévole pour le tournoi, votre expérience bénévole, vos intentions en ce qui concerne le bénévolat pour le tournoi à l'avenir, et les raisons pour lesquelles vous pourriez avoir décidé de ne pas faire du bénévolat pour le tournoi à l'avenir. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise façon de réagir à cette enquête. Nous aimerions que vous soyez le plus honnête possible. S'il vous plaît, gardez à l'esprit les instructions suivantes lorsque vous remplissez ce questionnaire.

- A. Prevez votre temps pour lire les questions.
 B. Répondez à toutes les questions. Ne laissez pas de questions sans réponse.
 C. Donnez votre première réaction à la question car celle-ci est souvent une réponse plus précise.

10. Les deux affirmations suivantes mesurent votre sentiment au sujet de la signification de deux façons de prendre en charge le bien-être général des bénévoles durant le tournoi Challenger.



11. Les deux affirmations suivantes mesurent votre opinion sur la façon dont le tournoi Challenger a atteint ses promesses et obligations vis-à-vis de vous en tant que bénévole.



Étude du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 3 : L'intention de continuer en tant que bénévole au tournoi Challenger

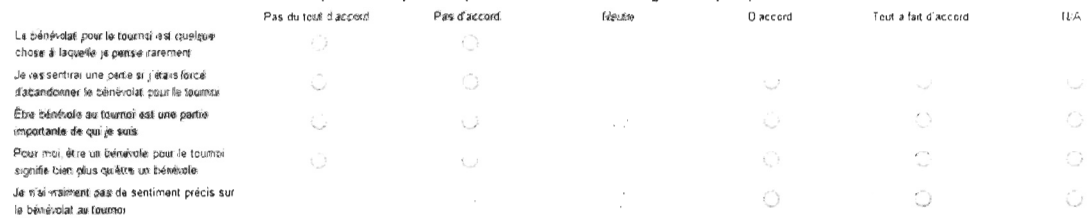
12. Les deux questions suivantes évaluent votre opinion au sujet de la façon dont vous êtes susceptible de faire du bénévolat avec le tournoi Challenger à l'avenir.



Étude du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 4 : L'importance du tournoi sur le plan personnel

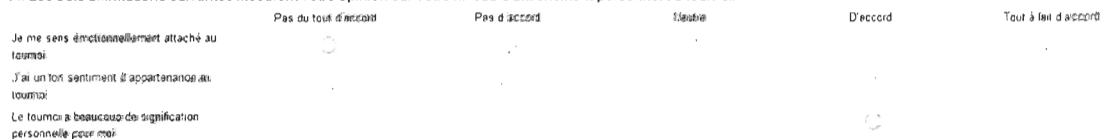
13. Les affirmations suivantes mesurent votre opinion au sujet de l'importance du tournoi Challenger sur le plan personnel.



Étude du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 5 : L'attachement personnel au tournoi

14. Les trois affirmations suivantes mesurent votre opinion sur votre niveau d'attachement personnel au tournoi.



Étude du bénévolat dans les projets événementiels sportifs

Partie 8 : Questions démographiques

82%

Les questions suivantes sont conçues pour recueillir des informations démographiques sur les bénévoles qui ont répondu à l'enquête. Toutes les informations démographiques resteront strictement confidentielles. Vos réponses aux questions suivantes seraient appréciées.

18. En quelle année êtes-vous né (exemple: 1960) ?

19. Quel est votre sexe ?

Homme

Femme

20. Si vous n'habitez pas RIMOUSKI, dans quelle ville demeurez-vous ?

21. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété ?

École secondaire

Cégep

Baccalauréat

Maîtrise

Doctorat

22. Laquelle des tranches de revenu suivantes correspond à votre revenu annuel total ?

Moins de 20 000 \$

Entre 20 000 \$ et < 40 000 \$

Entre 40 000 \$ et < 60 000 \$

Entre 60 000 \$ et < 80 000 \$

Entre 80 000 \$ et < 100 000 \$

Plus de 100 000 \$

23. Y'a-t-il quelque chose que le chercheur devrait savoir mais que vous n'avez pas été en mesure de partager à travers cette enquête ?

24. Comment vous sentez-vous honnêtement en ayant fourni vos réponses à ce sondage ?

Pas vraiment honnête

Plutôt honnête

Confus dans les réponses

Complètement honnête

25. Si vous souhaitez recevoir les résultats de l'étude et si vous ne l'avez pas déjà fait, veuillez indiquer votre email.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- TONY NOCE. 2010. « Dictionnaire » *Ifracep.ca*. En ligne. <http://www.ifracep.fr/Contenu_de_formation_internet/Dictionnaire/B.pdf>. Consulté en mars 2013.
- MINISTÈRE DES PSORTS, DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION ET DE LA VIE ASSOCIATIVE. 2012. « Le guide du bénévolat ». *Associations.gouv.fr*. En ligne. <http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide_benevolat_2012.pdf>. Consulté en mars 2013.
- DOMINIC BILODEAU. 2007. « Une définition juridique du bénévolat ». *Laloi.ca*. En ligne. <<http://www.laloi.ca/articles/benevol.php>>. Consulté en mars 2013.
- BÉNÉDICTE HALBA. 2006. « Mémo public 1: Les bénévoles ». *eEuropeAssociation.net*. En ligne. Projet Mitec 2006-2007. 7 pages. <<http://www.europeassociations.net/pdf/m%C3%A9mo%201%20-%20Les%20b%C3%A9n%C3%A9voles.pdf>>. Consulté en mars 2013
- RURAL AND SMALL TOWN PROGRAMME. 1998. « Qui dirige qui : pour une action collective dynamique » *Mount Allison University*. En ligne. Pages 11-21. <<http://www.rqvvs.qc.ca/documents/file/benevoles.pdf>>. Consulté en mars 2013
- LINDA GRAFF ET AL. 2006. « Bénévolat et service communautaire obligatoire : choix, incitatif, coercition, obligation. Document de travail ». *Bénévoles Canada*. En ligne. 63 pages. <<https://www.google.ca/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&sqi=2&ved=0CD0QFjAC&url=http%3A%2F%2Fbenevoles.ca%2Fdownload%2Ffile%2Ffid%2F334&ei=fhFoUuX0Ncb4yAGo74HQBw&usg=AFQjCNGYmLbUYjsKLthIj7r-tPVKTSTVgg&sig2=mOhcL7NWyhpwy8YQ-1HiEQ&bvm=bv.55123115.d.eW0>>. Consulté en mars 2013
- MIREILLE VÉZINA ET SUSAN CROMPTON. 16 avril 2012. « Bénévolat au Canada ». *Statistiques Canada*. En ligne. Tendances sociales canadiennes. N°11-008-X. Pages 39-61. <<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2012001/article/11638-fra.htm>>. Consulté en mars 2013.
- ANDRÉ THIBAUT, JULIE FORTIER ET PATRICE ALBERTUS. Juillet 2007. « Rendre compte du mouvement bénévole au Québec, créateur de liens autant que de biens ». *Réseau de l'action bénévole au Québec : Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières*. En ligne. 51 pages. <<http://aines.centre-du-quebec.qc.ca/wp->

[content/uploads/2010/04/Rapport_mouvement_benevole_Quebec.pdf](#)>. Consulté en mars 2013.

ANDRÉ THIBAUT, JULIE FORTIER ET DAVID LECLER. Mai 2011. « Rapport de recherche : bénévoles nouveaux, approches nouvelles » *Réseau de l'action bénévole au Québec : Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières*. En ligne. 72 pages. <http://bel.uqtr.ca/1742/1/B%C3%A9n%C3%A9volats_nouveaux_approches_nouvelles.pdf>. Consulté en mars 2013.

WIKTIONNAIRE. Juin 2013. «Volontaire». Dictionnaire de l'Académie française, huitième édition, 1932-1935. En ligne. <<http://fr.wiktionary.org/wiki/volontaire>> Consulté en mars 2013.

CATHERINE SELLENET. Juin 2006. Le parrainage de proximité pour enfants. « Collection savoir et formation ». L'Harmattan. 206 pages.

JEAN MOYEN. 15 juin 2007. « Bénévolat-volontariat : Quelles évolutions ? Une analyse générale à partir de données régionales » *Conseil économique et social régional du Limousin*. En ligne. 94 pages. <http://www.region-limousin.fr/IMG/pdf/Rapport_BENEVOLAT.pdf>. Consulté en mars 2013

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES. 2013. « Volontariat de solidarité internationale et service civique international ». *France diplomatie : Volontariat*. En ligne. <<http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/societe-civile-et-ong/volontariat/article/le-volontariat-de-solidarite>>. Consulté en mars 2013

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. 2010. « Politique en soins palliatifs de fin de vie ». *Gouvernement du Québec : Santé et services sociaux*. En ligne. <<http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2004/04-828-02.pdf>>. Consulté en mars 2013

URSSAF. 29 mars 2013. « Le volontariat civil ». *Urssaf : Dossiers réglementaires*. En ligne. <http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/le_volontariat_civil_01.html>. Consulté en mars 2013.

URSSAF. 27 décembre 2012. « Le contrat de volontariat associatif ». *Urssaf : Dossiers réglementaires*. En ligne. <http://www.urssaf.fr/profil/associations/dossiers_reglementaires/dossiers_regle>

mentaires/le_contrat_de_volontariat_associatif_01.html>. Consulté en mars 2013.

ÉMILE LOUBET ET WALDECK ROUSSEAU. 6 mai 2009. « La loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ». *Legifrance.gouv.fr : Les autres textes législatifs et réglementaires*. En ligne. <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006069570&dateTexte=20090506>>. Consulté en mars 2013

LIZ WEAVER ET AL. 6 novembre 2000. « Le code canadien du bénévolat ». *Passion bénévole*. Bénévoles Canada. En ligne. 26 pages. <<http://passionbenevole.ca/fileadmin/user/PDF/DOC%20PUBLIC/Code%20canadien%20du%20b%20C3%A9n%20C3%A9volat.pdf>>. Consulté en mars 2013.

MICHAEL H. HALL ET AL. 2005. « Analyse comparative du secteur sans but lucratif et bénévole du Canada ». *Center for Civil Society Studies : Johns Hopkins University*. Programme de recherche Imagine Canada. 53 pages. En ligne. <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/08/Canada_CNP_NationalReport_Francais_2005.pdf>. Consulté en mars 2013.

RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE AU QUÉBEC. 2013. « Historique de l'action bénévole ». *RABQ : L'action bénévole au Québec*. En ligne. <<http://www.rabq.ca/historique.php>>. Consulté en mars 2013.

SECRÉTARIAT DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME ET AUX INITIATIVES SOCIALES. 2013 « Historique du bénévolat ». *Bénévolat.gouv.ca : Action bénévole*. En ligne. <http://www.benevolat.gouv.qc.ca/action_benevole/historique/>. Consulté en mars 2013

SECRÉTARIAT DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME ET AUX INITIATIVES SOCIALES. 2013 « Statistiques sur l'action bénévole et le don ». *Bénévolat.gouv.ca : Action bénévole*. En ligne. <http://www.benevolat.gouv.qc.ca/action_benevole/Statistiques/>. Consulté en mars 2013

SECRÉTARIAT DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME ET AUX INITIATIVES SOCIALES. 2013. « Lois et règlements ». *Bénévolat.gouv.ca : Action bénévole*. En ligne. <http://www.benevolat.gouv.qc.ca/action_benevole/lois_reglements/>. Consulté en mars 2013

- SECRETARIAT DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME ET AUX INITIATIVES SOCIALES. 2013. « Plan de valorisation de l'action bénévole ». *Bénévolat.gouv.ca : Action bénévole*. En ligne. <http://www.benevolat.gouv.qc.ca/action_benevole/valorisation/>. Consulté en mars 2013
- BÉNÉVOLES CANADA. 2012. « Code canadien du bénévolat ». *Bénévoles.ca : mobilisation des bénévoles*. En ligne. <<http://benevoles.ca/content/code-canadien-du-benevolat>> . Consulté en mars 2013.
- DENIS BUSSIÈRES ET AL. 2006. « Le secteur sans but lucratif et bénévole au Québec : Faits saillants régionaux de l'enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles » *Imagine Canada*. En ligne. 80 pages. <http://www.imaginecanada.ca/files/www/fr/nsnvo/3_secteur_au_quebec_rapport.pdf>. Consulté en mars 2013.
- ENIGMA RESEARCH CORPORATION. 2010. « Les retombées économiques des plus grands festivals et événements canadiens » *Festivals et événements majeurs (FEEM) Canada*. En ligne. 21 pages. <<http://fame-feem.ca/fr/wp-content/themes/sands/downloads/2009%20Economic%20Impact%20of%20Canada's%20Largest%20Festivals%20and%20Events.pdf>>. Consulté en mars 2013
- GENEVIEVE GOURDEAU. 13 août 2011. « Événements sportifs et tourisme : un duo gagnant ». *La presse.ca : Le Soleil (Voyages)*. En ligne. <<http://www.lapresse.ca/le-soleil/voyages/201108/11/01-4425251-evenements-sportifs-et-tourisme-un-duo-gagnant.php>>. Consulté en avril 2013.
- ANASTHASIE A. ABATH ET GUYLAINE DEMERS. 2008. « Sports collectifs dans le milieu de l'éducation : Pour recruter et garder les officiels, rouages essentiels de la pratique sportive ». *Ministère de l'éducation, du loisir et du sport : Rapport*. En ligne. 9 pages. <http://www.mels.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/publications/SLS/Sport_activite_physique/SportsCollectifsMilieuEduc_Rapport.pdf>. Consulté en avril 2013.
- DANIEL MAGNY, JULIE FORTIER ET ANDRÉ THIBAUT. Décembre 2005. « Pour un développement durable des officiels » *Sports-Québec : Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières, département d'études en loisir, culture et tourisme*. En ligne. 67 pages. <<http://bel.uqtr.ca/190/1/6-19-1166-20061013-1.pdf>>. Consulté en avril 2013.
- ASSOCIATION T.R.I. 2008. « La croissance de T.R.I. et ses devoirs d'exigences ». *Assemblée générale à Quinguey le 24 avril 2008*. En ligne. 4 pages. <

http://quingey-dalmau.pagesperso-orange.fr/fichiers_pdf/plaq_ag_tri_2007.pdf>. Consulté en avril 2013.

CROIX ROUGE CANADIENNE ET AL. 2006. « Garder la passion : Fidélisation des bénévoles occasionnels prenant part aux interventions d'urgence ». *Agence de santé publique du Canada : projet du secteur bénévole portant sur le cadre d'action en cas de situations d'urgence sanitaire*. En ligne. 24 pages. <http://www.croixrouge.ca/crc/documentsfr/3-1-4-2_crc_disastermanagement_maintaining_f.pdf>. Consulté en avril 2013.

COOPERATIVE DE TRAVAIL INTERFACE. Décembre 2010. « Préparer aujourd'hui l'action bénévole de demain : Les pratiques de gestion des bénévoles âgés oeuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux, principalement auprès des aînés ». *Fédération des centres d'action bénévole du Québec : Guide de réflexion et d'action*. En ligne. 68 pages. <http://www.fcabq.org/admin/incoming/20110224141446_PrepareraujourdhuiABdemain-SiteInternet.pdf>. Consulté en avril 2013.

CENTRE DE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES. 2007. « Le bénévolat au Canada : Constatations pratiques 2000-2007. » *Imagine Canada*. En ligne. 188 pages. <http://www.imaginecanada.ca/files/www/en/library/kdc-cdc/practicalguide_web_french.pdf>. Consulté en avril 2013

FORUM QUEBECOIS DES LOISIRS. 2001. « Le bénévolat et la vie associative : État de la situation. » *Conseil québécois des loisirs : Jacqueline Mengin*. En ligne. 7 pages. <<http://www.loisirquebec.com/doc/file/J-Mengin1.pdf>>. Consulté en avril 2013.

SARIELLE LOUIS-MONDÉSIR. 22 septembre 2011. « La bonne GRH Bénévoles : outil de fidélisation ». *Pro-bono.fr : Le blog du Bénévolat et du Mécénat de compétences*. France bénévolat : atelier le 20 septembre 2011. En ligne. <<http://www.pro-bono.fr/2011/09/la-bonne-grh-benevoles-outil-de-fidelisation/>>. Consulté en mai 2013

SARIELLE LOUIS-MONDÉSIR. 30 mars 2012. « Quelques conseils pour accueillir son volontaire ». *Pro-bono.fr : Le blog du Bénévolat et du Mécénat de compétences*. En ligne. <<http://www.pro-bono.fr/2012/03/quelques-conseils-pour-accueillir-son-volontaire/>>. Consulté en mai 2013.

CENTRE FOR HEALTH PROMOTION, UNIVERSITÉ DE TORONTO. 2010. « Recrutement, maintien, et reconnaissance des bénévoles ». *Gouvernement du Nouveau-Brunswick : Communautés saines et inclusives*. En ligne. <http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/csi/organismes_communautaires

[sans but lucratif/organismes sans but lucratif/content/recrutement maintien et reconnaissance des benevoles.html](#)>. Consulté en mai 2013.

EVELYN JONCAS. 2009. « Rédiger et mettre en place un guide de gestion des ressources bénévoles ». *Centre d'action bénévole de Montréal*. En ligne. 19 pages. <<http://cabm.net/node/649064>>. Consulté en mai 2013.

YUKON LEARN SOCIETY. 2006. « Comment travailler avec des bénévoles : Une ressource à l'intention des organismes ruraux ». *Passionbenevole.ca*. En ligne. 27 pages. <<http://passionbenevole.ca/fileadmin/user/PDF/DOC%20EXCLUSIF/Comment%20travailler%20avec%20des%20b%C3%A9n%C3%A9voles.pdf>>. Consulté en mai 2013.

SAINT GEORGE'S YOUTHNET. 2006. « Recrutement et fidélisation des jeunes bénévoles ». *Loisir.qc.ca*. En ligne. 26 pages. <<http://www.loisir.qc.ca/101/Docs/benevolat/Recrutementdejeunebenevoles.pdf>>. Consulté en mai 2013.

MURIEL THERRIEN. 2010. « Comment faire le recrutement de bénévoles ». *sfm.mb.ca : le site officiel de la communauté francophone du Manitoba : atelier*. En ligne. 35 pages. <<http://www.sfm.mb.ca/uploads/8%20%20Le%20recrutement%20de%20benevoles.pdf>>. Consulté en mai 2013.

CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'EDMUNSTON. 2001. « Guide d'intervention sur le bénévolat ». *Edmundston.ca : Services aux citoyens, loisirs et culture*. En ligne. 15 pages. <http://edmundston.ca/fr/services-aux-citoyens/loisir-et-culture/enseignements-loisirs-culture>. Consulté en mai 2013

