

Mobiliser les jeunes (âgés de 15 à 34 ans) en milieu rural à Terre-Neuve

Rapport de recherche

Fran Locke
avec la collaboration de Penelope M. Rowe

Community Services Council
Newfoundland and Labrador
(CSC)



© Imagine Canada, 2006

Le Centre de développement des connaissances renonce aux droits d'auteurs relatifs à ses documents, au profit de leur utilisation non commerciale par des organismes de bienfaisance et des organismes bénévoles. Nous encourageons tous les organismes de bienfaisance et les organismes bénévoles à reproduire et à distribuer toutes les publications du Centre de développement des connaissances, en citant leurs auteurs et Imagine Canada. Prière de vous adresser à Imagine Canada si vous souhaitez insérer un lien vers nos publications dans votre site Web.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Centre de développement des connaissances, visitez <www.kdc-cdc.ca>.

Centre de développement des connaissances
Imagine Canada
425, avenue University, bureau 900
Toronto (Ontario)
Canada M5G 1T6
Tél. : 416 597-2293
Télééc. : 416 597-2294
Courriel : kdc@imaginecanada.ca

<www.imaginecanada.ca> | <www.kdc-cdc.ca>

No ISBN 1-55401-165-5

Le Centre de développement des connaissances d'Imagine Canada est financé dans le cadre de la Direction de la Participation dans les communautés du ministère du Patrimoine canadien, au titre de l'Initiative canadienne sur le bénévolat. Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles du ministère du Patrimoine canadien.

The logo for Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag icon above the letter "a".

Table of Contents

1. Introduction \ 1
2. Le bénévolat et les jeunes \ 2
3. Objectifs de cette recherche \ 3
4. Méthodologie \ 4
5. Défis à relever \ 10
6. Analyse \ 11
7. Constatations \ 11
8. Conclusion \ 25
9. Recommandations \ 27
10. Références \ 29

Remerciements

Les auteures souhaitent remercier Clara Osborne, Bettina Ford, Darren Murphy, Daphne O'Quinn, Melissa Jeans, Wendy Gill, Monica Regular, Margaret Collier et Deborah Collier pour leur travail dans le cadre du projet. Merci également à Darlene Scott, Patti Powers et Donna Hardy Cox, Ph.D, ainsi qu'à tous les jeunes et aux représentants d'organisme communautaire qui y ont participé.

Nous remercions tout particulièrement Larry Felt, Ph.D., de la Faculté de sociologie de l'Université Memorial, co-directeur de la Values Added Community University Research Alliance (Alliance de recherche universitaire sur les valeurs ajoutées) pour ses avis, ainsi que Reg Noble, associé de programme, au Centre de développement des connaissances d'Imagine Canada, pour son aide.

Mobiliser les jeunes (âgés de 15 à 34 ans) en milieu rural à Terre-Neuve

1. Introduction

Le taux de bénévolat est en baisse et le fardeau en augmentation pour le noyau des bénévoles dans tout le Canada : environ 73 % du travail bénévole est en effet effectué par 25 % des bénévoles, selon l'Enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation (ENDBP) de Statistique Canada, dont Hall, McKeown et Roberts (2001) ont rendu compte. Comme il faut ajouter à cet état de fait l'augmentation des contraintes imposées au secteur sans but lucratif, il n'est pas surprenant que, selon une autre étude, l'Enquête nationale auprès des organismes à but non lucratif et bénévoles (ENONB), dont Hall et autres (2005) ont rendu compte, 57 % des organismes sans but lucratif déclarent rencontrer des difficultés pour recruter les types de bénévoles dont ils ont besoin.

À Terre-Neuve-et-Labrador, la population en milieu rural, celle des jeunes,¹ en particulier, diminue dans chaque collectivité.² Le bénévolat de cette province connaît par conséquent des problèmes

particuliers. Les attentes à l'égard des personnes impliquées dans les services à la collectivité seront encore supérieures, dans un avenir prévisible, ce qui entraînera des niveaux élevés de stress et d'épuisement, voire la fermeture de programmes et de services, à moins de pouvoir recruter de nouveaux bénévoles et de les former au leadership. La survie des collectivités rurales, priorité du gouvernement provincial de Terre-Neuve-et-Labrador (un secrétariat rural vient d'être créé), et la recherche de diversification économique justifient le recrutement d'une réserve de jeunes de plus en plus importante, qui s'impliquent dans la collectivité et qui acceptent d'assumer des rôles de dirigeant.

Le Community Services Council Newfoundland and Labrador a mené à terme un travail de recherche en 2004, sur les raisons pour lesquelles les jeunes font et ne font pas de bénévolat et sur ce que les organismes sans but lucratif et les organismes bénévoles peuvent faire, en particulier en milieu rural à Terre-Neuve-et-Labrador, pour attirer et retenir de jeunes bénévoles et les préparer à exercer des fonctions de dirigeant au sein du secteur bénévole. Ce rapport expose les conclusions de ce travail de recherche.

¹ La population des principales collectivités sélectionnées pour cette recherche s'échelonnait, en 2001, de 1 000 à 13 500 personnes. Dans ces collectivités, la population a globalement diminué, de 1996 à 2001, de 5 % à 12 %. La population de la cohorte des 15-34 ans a diminué de 22 % pendant la même période. Cette diminution s'est répartie comme suit entre les différentes tranches d'âge de cette cohorte : 15-19 ans : de 0 à 23 % (16 % au total); 20-24 ans : de 14 à 36 % (21 % au total); 25-29 ans : de 30 à 50 % (35 % au total); 30-34 ans : de 2 à 33 % (16 % au total). Source : <www.communityaccounts.ca> (Newfoundland and Labrador Statistics Agency).

² Nous avons défini « les jeunes », pour les besoins de ce projet, par les personnes âgées de 15 à 34 ans.

2. Le bénévolat et les jeunes

On entend souvent dire que le bénévolat n'intéresse pas les jeunes, mais, au contraire, Hall et autres (2001) ont démontré que le taux de participation au bénévolat des jeunes âgés de 15 à 24 ans (40 %) est supérieur à celui de toutes les autres tranches d'âge à Terre-Neuve-et-Labrador.³ Il existe toutefois une importante réserve de non-bénévoles à exploiter. Hall et autres (2001) soulignent que, dans cette province, 69 % de la population globale (âgée de 15 ans et plus) ne sont pas officiellement bénévoles (73 % à l'échelle nationale). Dans une étude du Community Services Council (2003) pour laquelle plus de 1 500 personnes ont été interviewées, 35 % des personnes interrogées ont déclaré souhaiter devenir actifs ou s'impliquer davantage dans le bénévolat.⁴ De nombreuses personnes se trouvaient dans les cas suivants : elles ignoraient l'éventail des postes de bénévole et des organismes bénévoles de leur collectivité, n'avaient jamais été sollicitées pour faire du bénévolat, s'inquiétaient au sujet des dépenses liées au bénévolat, comme les frais de déplacement et de garde d'enfants, pensaient ne pas disposer des compétences nécessaires ou ne pas se sentir les bienvenues. Les rapports d'envergure nationale, de Barnard, Campbell et Smith (2003) et de Hall et autres (2001), confirment que les jeunes souhaitent faire du bénévolat, mais connaissent peut-être mal les postes à pourvoir. Les chercheuses pensent par conséquent que de nouvelles actions de recrutement

sont pleinement justifiées et qu'il appartient aux organismes bénévoles de réfléchir aux moyens à employer pour entrer en relation avec le segment de la population des jeunes, non impliqués dans le bénévolat, pour les recruter et les retenir après avoir réussi à les associer à leur activité.

Selon des éléments probants de nature anecdotique, recueillis par le Community Services Council Newfoundland and Labrador (CSC) à partir, entre autres, de consultations, de conversations et de séances de formation, les jeunes manquent peut-être d'intérêt pour le travail d'organismes traditionnels (c'est-à-dire le type d'organismes où leurs parents et grands-parents se sont impliqués, comme les clubs philanthropiques et les églises). Barnard et autres (2003) et McClintock (2004) ont démontré que les jeunes bénévoles interviennent au service des causes en lesquelles ils croient et se servent du bénévolat pour améliorer leurs débouchés professionnels par l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles. Hall et autres (2001) ont constaté que les jeunes sont plus susceptibles de faire du bénévolat pour améliorer leurs débouchés professionnels, découvrir leurs propres points forts et parce que leurs amis font du bénévolat. Barnard et autres (2003) sont parvenus à la conclusion que, pour attirer des jeunes, « les organismes doivent proposer des postes de bénévoles souples, adaptés aux besoins, authentiques et qui permettent d'acquérir de l'expérience sur le tas... axés sur les progrès, aux objectifs réalistes et présentant des avantages concrets » (p. 29) Les jeunes « désirent de la participation, de l'innovation et des résultats. » (p.100)

Barnard et autres (2003) reconnaissent toutefois que leurs données ne leur permettent pas de se représenter clairement la participation des jeunes en

³ Selon une recherche du CSC (Community Services Council, 2003), le taux de bénévolat de toutes les cohortes d'âge de Terre-Neuve-et-Labrador peut être supérieur à celui indiqué par Hall et autres (2001). Voir la fiche de renseignements *Volunteering in Newfoundland and Labrador* consultable à <<http://www.enVision.ca/pdf/FactSheetJan2004.pdf>>.

⁴ Des personnes de collectivités réparties dans l'ensemble du territoire de Terre-Neuve ont été interrogées au téléphone. Elles ont été choisies au hasard, pour la plupart d'entre elle, dans l'annuaire téléphonique.

milieu rural. Comme la population y est vieillissante et la réserve de personnes à laquelle faire appel en diminution, il importe de comprendre la nature de cette participation. Les organismes doivent mettre à l'étude des programmes et des pratiques de sensibilisation communautaire et de fidélisation favorables à la participation des jeunes. Il est indispensable que les organismes comprennent quelles techniques efficaces mettre en place pour attirer en permanence les jeunes et leur faire vivre une expérience positive, afin de pouvoir associer suffisamment de bénévoles à leur activité. C'est à cette condition qu'ils pourront conserver les programmes jugés importants par leur collectivité. Des études comme *Independent Sector* (2002) et celle de Locke, Rowe et Oliver (2004) ont démontré, preuves à l'appui, que l'engagement des bénévoles se prolonge, à condition que la première expérience soit positive. Si les organismes réussissent à recruter des jeunes, ils entretiendront un climat de participation et de responsabilité civiques durables.

3. Objectifs de cette recherche

Cette étude porte sur les obstacles et les passerelles qui entravent ou qui facilitent le bénévolat des jeunes en milieu rural à Terre-Neuve. Ses principaux objectifs étaient les suivants :

1. évaluer les pratiques, les stratégies et les attitudes actuelles et éventuelles des organismes, susceptibles d'attirer ou de « refroidir » de jeunes bénévoles et de nouveaux dirigeants.
2. recenser le type d'activités présentant un intérêt pour les jeunes et en tirer des enseignements pour les pratiques des organismes et leur gestion d'activités telles que les stratégies de recrutement, de coordination et de fidélisation des bénévoles, les modalités de prestation de programmes et de gestion administrative; analyser les raisons susceptibles d'expliquer pourquoi certains jeunes ne font pas de bénévolat;
3. concevoir du matériel pour aider les organismes de milieu rural à recruter, faire travailler et retenir plus de jeunes bénévoles et dirigeants.

Sur la lancée des résultats de cette recherche, nous avons entrepris d'élaborer des outils pour rendre le bénévolat attirant pour plus de jeunes et pour aider les organismes à évoluer, précisément en vue de mobiliser plus de jeunes bénévoles. Il est souhaitable que les organismes comprennent et attirent les jeunes, selon des modalités qui tiennent compte de leurs styles de vie et centres d'intérêt, afin de les mobiliser activement et de les motiver davantage pour rendre service à la collectivité. Les jeunes ont besoin de plus d'informations sur les postes de bénévole et sur les avantages du bénévolat, à la fois pour eux-mêmes et pour la collectivité. Une bonne première expérience du bénévolat se traduira

vraisemblablement par la poursuite du bénévolat et l'acquisition des compétences nécessaires pour devenir dirigeant (Locke et autres, 2004).

4. Méthodologie

Définir « les jeunes »

L'attitude et l'engagement envers le service communautaire, le bénévolat et l'exercice de responsabilités de dirigeant peuvent naître dès les expériences de l'adolescence (Locke et autres, 2004). Toutefois, d'après ce que nous savons des collectivités rurales de Terre-Neuve, le terme « jeunes » s'applique à des personnes d'une grande variété d'âges, y compris à des personnes qui ont terminé leurs études, travaillent, élèvent de jeunes familles ou sont au chômage. Nous savons également que de nombreuses personnes inscrites en établissements postsecondaires sont vraisemblablement partis de villes rurales, tout comme de nombreuses autres personnes de la tranche d'âge des 20 à 29 ans.⁵ Dans le contexte du milieu rural de Terre-Neuve, les cohortes les plus importantes sont celles des « jeunes » qui sont encore à l'école secondaire (15 à 19 ans) et ceux de 30 à 34 ans qui sont restés ou sont rentrés dans leur collectivité. Nous avons toutefois décidé de dépasser les définitions traditionnelles des « jeunes » dans cette étude (personnes âgées de 15 à 24 ans, selon Hall et autres (2001) et de 15 à 30 ans, selon Ressources humaines et Développement des compétences Canada), pour examiner les modalités de bénévolat des personnes âgées de 15 à 34 ans, la tranche d'âge désignée sous le terme de *Génération de l'ère de l'information* par Barnard et autres (2003). Bien que cette tranche d'âge puisse présenter d'importantes différences, Bernard et autre

⁵ Dans les principales collectivités sur lesquelles a porté ce travail de recherche (Gander, Grand Falls-Windsor, St. Alban's, Harbour Breton, Twillingate, Summerford et Botwood), la population totale des tranches d'âge étudiées était la suivante en 2001 : 15-19 ans : 2 505; 20-24 ans : 2 080 (17 % de moins que les 15-19 ans); 25-29 ans : 1 800 (13 % de moins que les 20-24 ans); 30-34 ans : 2 475 (38 % de plus que les 25-29 ans). Source : <www.communityaccounts.ca> (Newfoundland and Labrador Statistics Agency).

font ressortir le point commun de ses membres : ils ont grandi à l'ère de l'information et, par conséquent, peuvent être davantage influencés par les nouvelles tendances sociétales « conditionnant les modalités d'interaction des citoyens avec les organismes d'État et les organismes communautaires. » (p. 6)

Les sources de données

Ce projet a été réalisé au centre de Terre-Neuve, en milieu rural, à cinq emplacements choisis pour leur diversité (de taille, d'économie, de situation géographique; à l'intérieur du pays ou en zone côtière).⁶ Ce secteur géographique est très étendu et compte plus de 120 collectivités et environ 1 000 organismes bénévoles et sans but lucratif recensés et offrait un choix d'emplacements et de types d'organismes. Les emplacements sélectionnés comptaient dans certains cas plusieurs collectivités. De plus, les faits suivants sont à noter :

- le CSC avait réalisé plusieurs travaux de recherche préliminaire au centre de Terre-Neuve : Community Services Council (2002, 2003) et quatre études de cas dont *Growing From Within*, un manuel d'auto-évaluation pour les organismes sans but lucratif, a été le fruit. Ces travaux ont constitué une base solide pour la présente recherche;
- le CSC dispose d'un centre de ressources bénévoles à Gander, une des plus grandes villes de la région, doté d'un poste d'animateur/animatrice de ressources bénévoles à temps plein. Cette région est parfaitement connue et des

ateliers y ont déjà été organisés pour les jeunes qui y résident. Le centre a participé à l'organisation des activités effectuées dans le cadre du projet, a animé des réunions et assuré des formations au sein de la collectivité. Ce travail de recherche permettra au centre d'entrer en relation avec plus d'organismes et de particuliers de la région.

Le tableau 1 (p.6) montre la répartition par cohorte d'âge et par type de collectivité (rurale/urbaine)⁷ du groupe de jeunes bénévoles du centre de Terre-Neuve ayant participé à ce projet, à la fois dans des groupes de discussion et en complétant des questionnaires au centre de Terre-Neuve, puis par un sondage en ligne.

Le sondage en ligne a été réalisé à l'échelle de la province pour valider les résultats obtenus à partir des groupes de discussion et des questionnaires du centre de Terre-Neuve. Les réponses aux questions ont été analysées et ont fait apparaître les mêmes enjeux et thèmes que dans les groupes de discussion et les questionnaires. Les chiffres complémentaires du sondage en ligne ont permis aux chercheuses de comparer les réponses à certaines questions en fonction de l'âge des répondants. Comme le groupe d'âge des 25 à 29 ans est si peu important, les chercheuses ont ajouté les données de ce groupe à celles du groupe d'âge des 20 à 24 ans pour comparer les réponses en fonction de l'âge. Nous pensons ainsi disposer de trois groupes distincts : celui des élèves du secondaire (15 à 19 ans), le plus jeune; le groupe le plus âgé (30 à 34 ans), dont les membres progressent vraisemblablement dans

⁶ Ce qui s'appelait autrefois la région du *Central Strategic Social Plan* s'étend sur 50 000 km² environ, soit près de la moitié de la superficie de l'île de Terre-Neuve, compte 100 000 résidents, soit environ un cinquième de la population de la province. Les collectivités situées à chacune de ses extrémités sont éloignées de 400 km l'une de l'autre par la route. Notre étude a porté sur des collectivités séparées l'une de l'autre de 300 km et a donc couvert la majorité de la région.

⁷ Ce sondage en ligne a été ouvert aux jeunes bénévoles de toute la province. Pour les besoins de cette recherche, « urbaine » correspond aux villes de St. John's et de Mount Pearl (population d'environ 100 000 et 25 000 personnes respectivement).

Tableau I. Répartition des participants par groupe d'âge et par type de collectivité

Tranche d'âge	En personne ⁸ Centre de Terre-Neuve (collectivité rurale)	En ligne (collectivité rurale)	En ligne (collectivité urbaine)	En ligne (aucune donnée sur la ville)	Total
15 – 19	20	6	0	0	26
20 – 24	6	6	6	1 ⁹	19
25 – 29	6	2	3	0	11
30 – 34	12	5	2	0	19
Aucune donnée sur l'âge	0	0	0	4 ¹⁰	4
Total	44	19	11	5¹¹	79

leur carrière et/ou leur vie familiale et le groupe d'âge moyen (20 à 29 ans), dont les membres sont susceptibles d'être au chômage, de suivre des études postsecondaires ou d'être en début de carrière et/ou de vie familiale.

Nous sommes partis du principe que de nombreux jeunes souhaitent véritablement faire du bénévolat ou en faire plus, mais qu'il existe un certain degré d'inadaptation des objectifs, des pratiques et des activités de nombreux organismes, par rapport aux aspirations des jeunes bénévoles. Selon notre hypothèse, l'engagement de nombreux jeunes est plus vraisemblablement, de par sa nature, à court terme et axé sur des causes qui les séduisent, que sur celles de la génération de leurs parents. Cet engagement à court terme peut nuire à l'acquisition de compétences en leadership.

Recueil des données

Nous avons embauché cinq intervieweuses sous contrat pour conduire les entrevues, saisir les données des entrevues en ligne, organiser des réunions dans les cinq collectivités et une animatrice du projet, chargée de superviser les intervieweuses et les activités dans la région, participer à l'animation des réunions et à l'analyse des données.

Une formation d'une journée, assurée par la chercheuse principale et l'animatrice des ressources bénévoles, a été organisée à Gander pour le personnel sous contrat. Le contenu de cette formation a été le suivant : présentation du projet, du CSC et de <www.enVision.ca>, la ressource virtuelle du CSC pour le secteur bénévole, débat sur les techniques

⁹ Ce répondant n'a communiqué aucune information sur sa collectivité. Cet enregistrement a été analysé et ses données intégrées à l'étude.

¹⁰ Ces répondants n'ont communiqué aucune information sur leur âge ni sur leur collectivité. Ces données n'ont pas été intégrées à la répartition des résultats en fonction de l'âge.

¹¹ Deux autres répondants en ligne ont signalé que leur collectivité se trouvait à l'extérieur de Terre-Neuve et deux d'entre eux ont déclaré avoir plus de 34 ans. Ils ont été retirés de l'échantillon des répondants.

⁸ Participants aux groupes de discussion

d'entrevue et la confidentialité, entraînement et rétroaction sur plusieurs formulaires d'entrevue et analyse des listes d'organismes sans but lucratif de chaque secteur, produites à partir du répertoire régional des organismes sans but lucratif du CSC.

La mise en place de petits groupes de référence dans leurs collectivités pour les soutenir, les conseiller et expérimenter les formulaires d'enquête a constitué la première étape du travail des intervieweuses. Elles ont fait part à la chercheuse principale des modifications recommandées et les formulaires ont été revus et corrigés. La recherche a commencé par un rapide sondage téléphonique des organismes de chaque collectivité, pour connaître ceux qui disposaient de jeunes bénévoles, ceux qui n'en disposaient pas et ceux qui souhaitaient recruter plus de jeunes bénévoles et leur confier des postes de plus grande responsabilité.

À partir de ce sondage téléphonique, un échantillon représentatif des types d'organismes et du nombre de jeunes bénévoles a été sélectionné pour organiser des entrevues approfondies avec leurs cadres supérieurs ou des membres de leur conseil d'administration, que nous désignons sous le nom de personne-ressource. À la suite de cette opération, de jeunes bénévoles ont été invités à participer à des groupes de discussion et à compléter des questionnaires par écrit à chacun des emplacements retenus. La chercheuse principale a assisté à la première réunion et a participé à son animation. L'animatrice du projet a conduit les réunions suivantes. Des entrevues individuelles ont eu lieu avec des jeunes non-bénévoles. Ces jeunes ont été identifiés par les groupes de référence, les personnes-ressources et d'autres jeunes. Les intervieweuses ont ajouté parfois des noms à cette

liste, grâce à leurs relations et à leur connaissance de la collectivité. Elles ont reçu pour consigne d'essayer de trouver des bénévoles et des non-bénévoles âgés de 15 à 34 ans, la palette des âges de la population de l'étude.

Une fois effectuée la synthèse des données provenant des diverses sources, la chercheuse principale a élaboré une présentation PowerPoint résumant ses résultats. Nous avons réuni des jeunes et des organismes dans les collectivités pour présenter et valider les résultats de cette recherche et en débattre, ainsi que pour mettre à l'étude d'éventuels programmes et stratégies, destinés à mobiliser plus de bénévoles. La promotion de ces réunions a été assurée par des appels téléphoniques, des courriers électroniques, des photocopies, des avis publics et des messages d'intérêt public. Le nombre de personnes présentes a varié considérablement d'une réunion à l'autre : 16 participants, plus de 33 participants, 3 participants, 0 participant et 1 participant. Des personnes se sont déclarées intéressées par la quatrième réunion, mais personne ne s'y est présenté. La date de la cinquième réunion a été modifiée plusieurs fois, à cause d'autres événements se déroulant en même temps dans la collectivité et de longues fins de semaine. Les chercheuses ont alors décidé de changer de méthode et ont proposé un atelier de formation en liaison avec la réunion pour stimuler la participation. Les participants auraient ainsi l'occasion de réseauter et d'acquérir des compétences pratiques.

Après la première séance, conduite par la chercheuse principale, l'animatrice du projet et l'animatrice des ressources bénévoles ont conduit les réunions, présenté les résultats et animé les débats.

Participation aux réunions

De nombreuses mesures à prendre en milieu rural à Terre-Neuve exigent de passer du temps en réunions et d'échanger des idées à un niveau assez poussé. Les consultations gouvernementales sur divers enjeux, les commissions d'hygiène, les commissions et les conseils scolaires, les conseils municipaux, les conseils de développement économique régional, les associations de développement local et les nombreux organismes communautaires surchargent déjà de travail un noyau de bénévoles dévoués. Nous ne devons pas perdre de vue que les mêmes personnes sont constamment sollicitées. À vrai dire, certaines personnes ont signalé qu'il leur était difficile de se présenter à une réunion, parce qu'elles assistent déjà à assez de réunions comme cela.

Ateliers de formation

Les organismes représentés aux trois premières réunions organisées dans les collectivités ont fait connaître leur besoin de formation et d'aide au recrutement. Il a été fait appel aux organismes et aux jeunes ayant participé au projet, à trois de ses emplacements, pour déterminer quel type de formation serait le plus utile, selon eux, et pour évaluer leur intérêt. C'est à partir de cette rétroaction que l'équipe a décidé d'assurer la formation *Recruiting Volunteers* (Recruter des bénévoles) aux organismes de la collectivité A (suivie par 7 personnes représentant 9 organismes) et *Shaping Your Future Through Volunteering* (Façonner notre avenir par le bénévolat) aux jeunes (suivie par 11 personnes, âgées de 13 à 26 ans). La promotion de ces séances a été assurée publiquement, ainsi que par téléphone, courrier électronique et télécopie.

Dans la collectivité B, une formation à l'auto-évaluation a été proposée aux organismes intéressés, à partir du nouveau manuel, *Growing From Within* (S'épanouir de l'intérieur), réalisé dans le cadre du réseau local de l'Initiative canadienne sur le bénévolat (ICB) et le CSC. Quatre personnes représentant quatre organismes y ont participé. La majorité des jeunes ayant assisté à la réunion organisée dans cette collectivité avaient déjà participé à des séances de formation de bénévoles. L'animatrice projetée des ateliers auxquels seront invités tous les jeunes ayant participé à ce projet de recherche.

Dans la collectivité C, les principaux résultats de la recherche, ainsi que le manuel, *Growing From Within*, ont donné lieu à une discussion avec la seule personne présente, représentant un organisme (entre 12 et 14 personnes s'étaient inscrites). La promotion de *Shaping Your Future Through Volunteering* a été intense, mais aucun jeune ne s'y est inscrit.

Sondage en ligne

Le sondage des jeunes bénévoles a été affiché en ligne, à <www.enVision.ca>, en février 2005.

Bonne nouvelle

C'est la collectivité A qui a réagi avec le plus d'enthousiasme aux actions entreprises dans le cadre du projet; de nouvelles relations ont été créées entre de futurs jeunes bénévoles et des organismes communautaires. L'animatrice de la formation a réalisé des entrevues avec trois représentants d'organisme et un jeune bénévole, qui ont donné lieu à la rédaction d'une étude de cas, ce qui a permis de rendre compte de manière plus personnelle des actions et de leurs retombées dans cette collectivité (voir la fiche de renseignements intitulée *Profil d'une collectivité*).

Récapitulation des actions effectuées dans le cadre du projet

Voici, en quelques mots, les méthodes que nous avons employées :

1. sondage de 117 organismes sans but lucratif, effectué au téléphone, à l'aide d'un questionnaire structuré;
2. entrevues individuelles avec des personnes-ressources : cadres supérieurs/membres du conseil d'administration de 41 des 117 organismes, à l'aide d'un questionnaire structuré comportant de nombreuses questions ouvertes;
3. groupe de discussion avec des jeunes bénévoles, à chacun des emplacements (6 à 10 par collectivité, soit un total de 44 participants qui ont tous perçu 15 dollars d'honoraires);
4. questionnaire des jeunes bénévoles, complétés par écrit par les participants aux groupes de discussion;
5. entrevues individuelles avec des jeunes non-bénévoles (soit un total de 21 personnes : 10 jeunes n'ayant jamais fait de bénévolat et 11 anciens bénévoles qui ont tous perçu 15 dollars d'honoraires);
6. sondage en ligne de jeunes bénévoles pour confirmer la dimension provinciale des enjeux (35 répondants);
7. tenue de quatre réunions dans des collectivités, présentées ci-dessus (cinq réunions ont été prévues, mais elles n'ont été que quatre à attirer des participants) pour présenter les résultats de la recherche et animer des débats;
8. bref sondage téléphonique de suivi des participants au projet, à trois des emplacements cibles, pour savoir si de nouveaux bénévoles avaient été recrutés ou de nouveaux postes de bénévoles créés (plusieurs organismes étaient entrés en relation avec de nouveaux jeunes bénévoles), ainsi que pour évaluer l'intérêt suscité par la formation;
9. séances de formation organisées dans trois collectivités (voir ci-dessus);
10. entrevues d'un jeune bénévole et de trois représentants d'organismes dans une collectivité au sujet des retombées du projet.

5. Défis à relever

Il n'est pas toujours possible de trouver dans les collectivités rurales du personnel, doté de la combinaison idéale de titres de compétence et d'expérience de la recherche, à embaucher sous contrat. Nous avons d'abord espéré associer un chercheur ou une chercheuse de niveau maîtrise, mais personne n'était disponible. Nous avons décidé, par conséquent, d'embaucher cinq intervieweuses, et une personne, ayant une certaine expérience de la recherche et du développement communautaire, pour animer le projet.

La réalisation, en peu de temps, de plusieurs travaux de recherche dans cinq endroits différents a été source de complications, puisqu'une certaine partie du travail devait être achevée avant de pouvoir poursuivre le travail restant. Nous avons organisé cinq groupes de discussion, cinq réunions dans des collectivités et trois séances de formation, à des lieux géographiquement éloignés les uns des autres, en tenant compte des longues fins de semaine, du temps hivernal, des mauvaises conditions routières, d'autres manifestations communautaires et de l'emploi du temps des animatrices. La persévérance du personnel du projet et la coopération des organismes communautaires et des bénévoles ont malgré tout permis de mener toutes les activités à terme sans retard.

C'est dans les tranches d'âge de 20 à 24 ans et de 25 à 29 ans que le déclin de la population rurale est le plus accentué à Terre-Neuve. Le nombre de personnes chute brutalement dans toutes les collectivités dans ces tranches d'âge. Les difficultés rencontrées par les intervieweuses pour identifier des jeunes bénévoles de 20 à 29 ans traduisent peut-

être cet état de fait. Selon le Community Services Council (2003), le taux de bénévolat à Terre-Neuve-et-Labrador passe de 51 %, pour la tranche d'âge de 15 à 19 ans, à 45 % pour la tranche d'âge de 20 à 24 ans, ce qui est un autre élément dont tenir compte. Cette tranche d'âge ne compte pas seulement moins de membres, mais certaines raisons portent en plus à croire qu'ils sont moins nombreux à faire du bénévolat que les jeunes des autres tranches d'âge.

6. Analyse

Les données qualitatives et quantitatives tirées des entrevues, des séances collectives et des sondages ont été stockées dans une base de données par les intervieweuses du projet qui les ont saisies en ligne. Les données quantitatives ont été analysées par un logiciel de statistique. Pour les données qualitatives, par contre, nous avons analysé leur contenu pour détecter des tendances et des thèmes communs. La plupart des constatations de ce rapport sont tirées des données qualitatives.

Le nombre de participants était insuffisant pour pouvoir effectuer des comparaisons, à partir du sexe, du niveau d'instruction et du statut socioéconomique, contrairement à ce qui avait été envisagé au départ. Certaines comparaisons ont été effectuées à partir de l'âge.

7. Constatations

Les enjeux recensés au cours de cette recherche sont comparables à ceux que soulèvent la majorité des débats sur le bénévolat, à l'échelle nationale comme à l'échelle locale. Quelques données spécifiques peuvent diverger, à cause de la tranche d'âge étudiée, mais nos constatations corroborent néanmoins des travaux de recherche antérieurs (p. ex., Hall et autres, 2001, ainsi que Community Services Council, 2003), ainsi que des éléments anecdotiques démontrant que les postes de bénévole sont mal connus dans les collectivités qui, dans certains cas, méconnaissent le travail accompli par les bénévoles. Certains types de postes (les postes de courte durée en particulier) peuvent attirer davantage; les organismes ont tendance à s'appuyer sur les mêmes personnes et n'entrent pas facilement en relation avec les non-bénévoles; enfin, l'influence des amis et des membres de la famille est forte.

Le manque de disponibilité a été la première raison citée par les personnes concernées pour expliquer qu'elles ne font pas de bénévolat. Nous avons appris que leur travail bénévole est très satisfaisant pour les jeunes et qu'ils aiment servir une cause et ressentir un sentiment d'appartenance à la collectivité. Ils sont également conscients des avantages du bénévolat pour eux-mêmes. Nos constatations sont résumées dans les rubriques suivantes :

- recrutement et sensibilisation;
- attrait du bénévolat pour les jeunes;
- motivations et avantages du bénévolat;
- leadership;
- stress et épuisement du noyau de bénévoles;
- manque de disponibilité;
- reconnaissance et respect;

- contraintes de transport et contraintes financières;
- exclusion et conflit des générations;
- fidélisation;
- concurrence et possibilités de collaboration entre organismes;
- besoins à satisfaire dans la collectivité.

Recrutement et sensibilisation

Méthodes de recrutement

Filtrage des organismes (sondage téléphonique) – Méthodes de recrutement efficaces

Des questions ont été posées aux organismes pendant les entrevues téléphoniques sur les méthodes de recrutement de jeunes bénévoles (âgés de moins de 35 ans) qu'ils ont trouvées efficaces. Ils ont été également interrogés sur les méthodes dont ils ont fait l'essai, mais qui n'ont pas donné de bons résultats. Ces questions étaient séparées et ouvertes. Les répondants pouvaient donner plusieurs réponses. On ne leur a pas demandé de classer leurs réponses par ordre d'importance, ni de les évaluer à partir d'une échelle. Parmi ces 117 organismes, 75 organismes ont répondu à la question sur les actions de recrutement réussies. Leurs différentes réponses sont répertoriées ci-dessous, ainsi que le pourcentage d'organismes ayant cité chacune des méthodes de recrutement¹² :

- bouche à oreille, sollicitation, contact direct, communication individuelle (68 %);
- encarts, annonces, affiches, prospectus (20 %)¹³ ;

- autres organismes, école, église (15 %);
- mesures incitatives, reconnaissance, avantages constatés (15 %);
- ateliers, présentations (moins de 1 %);
- événements réussis (moins de 1 %);
- anciens membres, usagers des services (moins de 1 %);
- méthodes de sensibilisation non précisées (moins de 1 %).

Les organismes n'ont été que 1 % à signaler que des bénévoles ont pris contact avec eux de leur propre initiative.

Filtrage des organismes (sondage téléphonique) – Méthodes de recrutement inefficaces

Cinquante et un des 117 organismes du sondage téléphonique ont répondu à la question sur les méthodes de recrutement des jeunes bénévoles dont ils avaient fait l'expérience, mais qui n'avaient donné aucun résultat. Voici leurs réponses¹⁴ :

- publicité (69 %);
- bouche à oreille, invitation individuelle, relation personnelle (16 %);
- par l'intermédiaire des écoles (8 %);
- lettres et envois par la poste (6 %);
- invitations de bénévoles potentiels à des réunions (6 %);
- divers : kiosques d'information, atelier de leadership, influence personnelle, invitation des bénévoles à se faire accompagner d'un/e ami/e, événement de recrutement, tâches adaptées, modification des règlements pour attirer des personnes d'une autre tranche d'âge (18 % : réponses citées par 1 ou 2 répondants).

¹² Le total des pourcentages est supérieur à 100 % puisque certains organismes ont cité plusieurs méthodes.

¹³ Deux répondants seulement sur quinze ont déclaré ici que la publicité était efficace. Toutes les autres personnes ont cité la publicité à côté d'une autre méthode au moins. Nous apportons cette précision parce que la publicité a été la méthode inefficace la plus souvent citée.

¹⁴ Le total des pourcentages est supérieur à 100 % puisque certains organismes ont cité plusieurs méthodes.

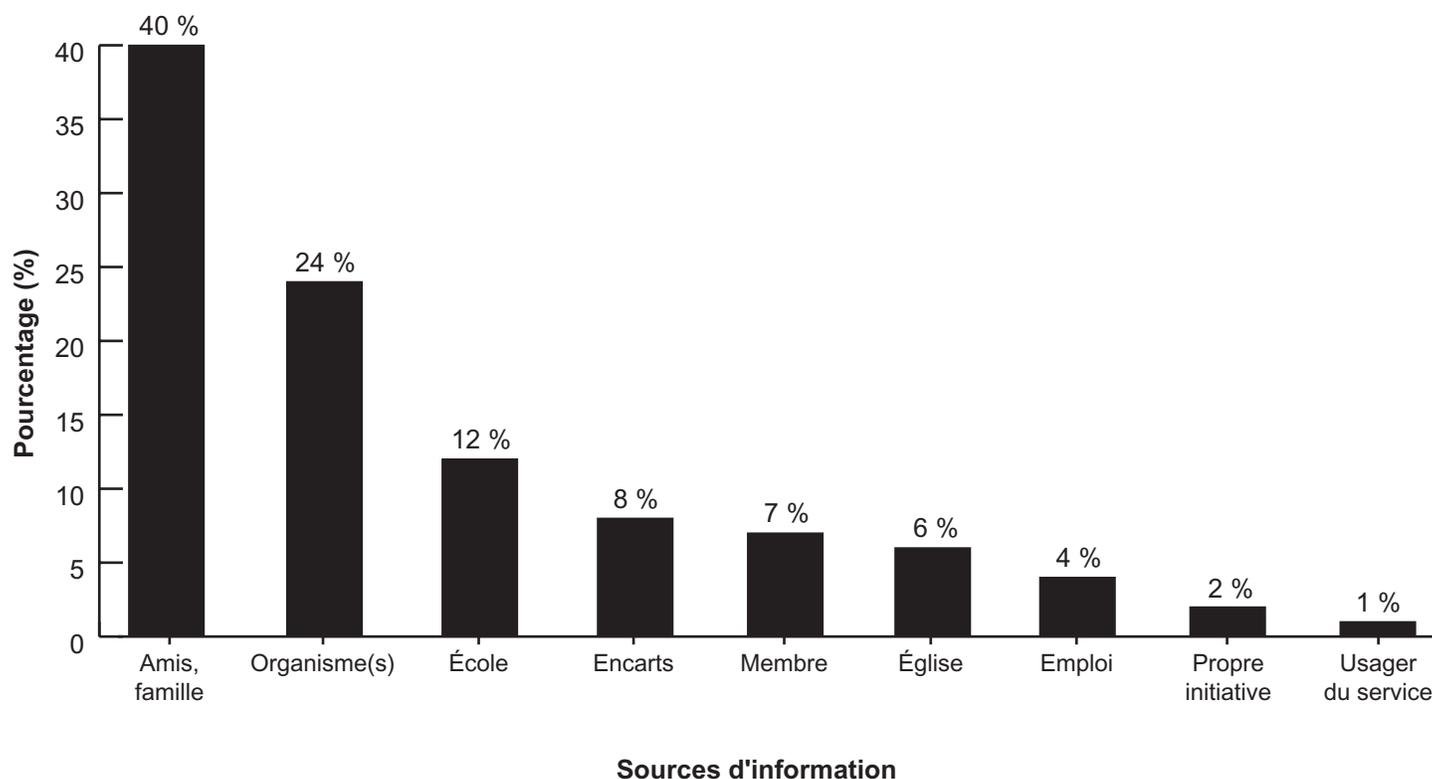
Sondage des jeunes bénévoles (centre de Terre-Neuve)

Les 44 jeunes bénévoles qui ont participé aux groupes de discussion ont également complété une enquête par écrit dans laquelle ils ont apporté des précisions sur des postes de bénévole qu'ils ont occupé précédemment, au nombre de cinq au plus. Ils ont expliqué comment ils ont appris l'existence de 141 de ces 151 postes.¹⁵ Le « bouche à oreille », par l'intermédiaire des membres de la famille et des amis, était de loin la source d'information la plus fréquente sur les postes de bénévole, suivie par les

relations avec d'autres bénévoles ou des organismes communautaires. À vrai dire, à l'exception des « encarts » et de la « propre initiative », toutes ces sources d'information pourraient être rangées dans la catégorie du « bouche à oreille », notamment par l'intermédiaire de l'école, l'adhésion à un organisme, d'une église, d'un emploi ou de l'utilisation d'un service ou d'un membre de sa famille utilisant un service assuré par un organisme.

La figure 1 présente la répartition complète de ces 141 réponses.¹⁶

Figure 1 : Sources d'information sur les postes de bénévole



¹⁵ Les répondants n'avaient de la place que pour énumérer cinq postes au plus. La majorité d'entre eux ont cité entre 3 et 5 postes (16, 10 et 12 personnes respectivement); cinq personnes ont communiqué des informations sur un seul poste et trois personnes sur deux postes. La limite de cinq postes par répondant empêchait un répondant de fausser les résultats en citant, par exemple, 12 postes pour la même source d'information.

¹⁶ Le total des pourcentages est supérieur à 100 % puisque plusieurs personnes ont cité plusieurs sources d'information pour le même poste.

Sondage en ligne des jeunes bénévoles

Les réponses en ligne au sujet des sources d'information sur les postes de bénévole n'ont pas fait l'objet d'une analyse formelle, puisque les sources d'information n'ont pas été communiquées pour certains postes et que d'autres données ont été mélangées ou saisies dans des champs erronés. Nous avons compris après coup que nous aurions dû adapter le sondage pour qu'il soit complété facilement en ligne. Toutefois, la lecture des réponses en ligne a fait apparaître, une nouvelle fois, que la famille et les amis étaient la source d'information sur l'existence des postes de bénévoles la plus fréquemment citée par les répondants.

Ces résultats sont conformes aux constatations de travaux de recherche antérieurs (Community Services Council, 2003, et Hall et autres, 2001), qui ont également fait ressortir que le bouche à oreille, les sollicitations et les relations personnelles étaient, en général, les meilleures méthodes de recrutement de bénévoles.

Influence des amis et de la famille

Nous avons vu que c'est par le bouche à oreille, par l'intermédiaire d'amis et de membres de leur famille, que la majorité des jeunes bénévoles ont appris l'existence de leurs postes de bénévole. Cette influence est conforme aux réponses aux questions portant sur l'implication des amis et des membres de la famille dans les organismes communautaires. Parmi les 82 jeunes bénévoles et anciens bénévoles ayant répondu à cette question sur le bénévolat éventuel de leurs parents (centre de Terre-Neuve et sondage en ligne), 62 jeunes (76 %) ont déclaré que leurs parents avaient fait du bénévolat à un certain moment. Parmi les 84 répondants à la question sur le bénévolat éventuel de leurs amis, 77 d'entre eux (92 %) ont déclaré que leurs amis avaient fait du bénévolat à un certain moment. Le tableau 2 fait apparaître la répartition de ces réponses par âge et met à part les répondants de collectivités urbaines.

Tableau 2 : Implication des parents et amis des jeunes bénévoles

	15-19 ans Collectivité rurale	20-29 ans Collectivité rurale	30-34 ans Collectivité rurale	Collectivité urbaine	Total
<i>Parents avaient fait du bénévolat</i>	83 %	69 %	73 %	82 %	76 %
<i>Amis avaient fait du bénévolat</i>	100 %	84 %	100 %	80 %	92 %

En revanche, bien que nous soyons conscients du faible nombre de non-bénévoles interrogés, nous faisons remarquer que, parmi les 10 jeunes qui n'avaient jamais fait de bénévolat, cinq d'entre eux seulement 5 (50 %) ont déclaré que leurs parents avaient fait du bénévolat et six d'entre eux (60 %) que leurs amis en avaient fait.

À l'inverse, les organismes et les jeunes ont cité l'obstacle de la pression des pairs ou de l'impression que le bénévolat n'était pas « cool » pour s'engager. À l'une des réunions dans une collectivité, plusieurs personnes ont expliqué que la pression des pairs contre le bénévolat constituait une importante difficulté. Certains représentants d'organisme ont également expliqué que le manque de modèles de rôle expliquait l'absence de bénévolat chez les jeunes. Nous en concluons que l'influence des amis et de la famille peut être soit positive, soit négative.

Mobiliser plus de jeunes

Jeunes et personnes-ressources des organismes

En réponse à une question sur les obstacles au bénévolat ou sur les raisons pour lesquelles certaines personnes ne font pas de bénévolat, tous les groupes de répondants ont déclaré que le manque de disponibilité constituait un obstacle important, de même que le manque de sensibilisation, de connaissances et d'informations sur les organismes, les postes, les besoins et les enjeux des collectivités et l'importance des avantages du bénévolat. De nombreux jeunes n'étaient pas non plus sollicités, tout simplement.

En réponse à la question sur les moyens à employer pour mobiliser davantage de jeunes, tous les groupes de répondants ont principalement évoqué une meilleure sensibilisation et un recrutement plus actif.

On nous rappelle une nouvelle fois que, même dans les petites collectivités, de nombreuses personnes ne connaissent pas les postes de bénévoles qui existent et que de nombreux non-bénévoles ne sont pas sollicités pour participer. Cela ne nous étonne plus, puisque c'est ce que nous entendons depuis des années dans les discussions et que nous constatons dans notre recherche (Community Service Council, 2003). Nous avons demandé comment les organismes peuvent planifier leurs stratégies de recrutement pour que, aux yeux de la collectivité, le bénévolat soit une possibilité d'intégration qui offre de nombreux avantages, tire parti des points forts et fait de la collectivité un meilleur endroit où vivre et grandir. Selon les jeunes bénévoles de cette étude, la formation et les autres formes de soutien, une meilleure reconnaissance, des postes présentant un intérêt professionnel, des mesures d'incitation, des descriptions de poste, des postes de courte durée et des conditions favorables à l'acquisition de compétences en leadership permettraient d'attirer des jeunes au bénévolat.

Promouvoir les postes de bénévole

Si on tient compte du fait que, selon seulement 23 (56 %) des 41 membres du personnel et de conseil d'administration, leur organisme dispose de descriptions des postes de bénévole et que le même pourcentage (56 %) des participants aux groupes de discussion déclarent avoir reçu une description de leur poste, il n'est pas étonnant que certains organismes n'aient pas pensé à promouvoir des postes de bénévole ou des possibilités de bénévolat particuliers. Cette stratégie a été conseillée par les animatrices des réunions dans les collectivités et elle a réellement ouvert les yeux de certains représentants d'organisme. Cette stratégie a été jugée, d'une manière générale, de nature à attirer

beaucoup plus les jeunes que l'appel général au bénévolat, lancé par des organismes particuliers. (La Crohn's and Colitis Association a été citée en exemple à une réunion : elle n'est peut-être pas très attirante en soi, mais si sa promotion est assurée, comme pour n'importe quel autre organisme, par un concepteur de sites Web ou un organisateur d'événements, elle recevra vraisemblablement un accueil plus favorable.)

Selon les représentants d'organisme, ils pourraient effectuer la promotion de possibilités de bénévolat collectivement, par l'intermédiaire des écoles, d'un bulletin d'information, à une assemblée publique, un forum ou un salon commercial. Les animatrices ont également informé les participants aux réunions sur *Volunteer Connections* du CSC, à <www.volunteer.enVision.ca>, où les organismes peuvent afficher des possibilités de bénévolat en ligne et où d'éventuels bénévoles peuvent prendre connaissance des listes de possibilités de bénévolat pour leur collectivité ou de leur région.

La promotion des possibilités de bénévolat peut également être assurée par le bouche à oreille et, à titre individuel, par les organismes. L'aide de nouveaux bénévoles peut être plus facile à solliciter pour un poste défini dont les tâches à accomplir sont décrites brièvement. La présentation claire des responsabilités et de l'engagement en temps permettra aux bénévoles de comprendre ce qui est attendu d'eux et ils seront donc peut-être plus enclins à s'impliquer. Il est également facile de faire état de son expérience du bénévolat dans un curriculum vitæ en s'appuyant sur une description de poste précise.

Ce qui attire les jeunes bénévoles

Types d'organismes

Sondage des jeunes bénévoles

(centre de Terre-neuve et en ligne)

Les jeunes bénévoles ont communiqué, dans le cadre de cinq postes au plus, les informations suivantes : renseignements sur les organismes, comment ils ont appris l'existence de ces postes, les activités auxquelles ils ont participé, leur rôle et pendant combien de temps ils ont occupé ces postes.

Les répondants avaient occupé leur poste de bénévole pendant une durée qui s'échelonnait de « Je viens de commencer » à 20 ans (répondants ayant débuté pendant leur adolescence et participant toujours, à la trentaine, à l'activité de l'organisme). Ce sont les organismes créés au service des enfants, des adolescents ou des familles qui étaient les plus prisés de toutes les cohortes de jeunes bénévoles. Le tableau 3 fait apparaître les types d'organismes les plus prisés, par les jeunes bénévoles de trois cohortes d'âge résidant en collectivités rurales; les données des collectivités urbaines tirées du sondage en ligne sont présentées à part.

Activités préférées

Sondage des jeunes bénévoles

(centre de Terre-Neuve)

D'après le sondage complété par écrit par 44 jeunes bénévoles du centre de Terre-Neuve, ayant décrit 151 postes de bénévoles, les activités suivantes sont celles auxquelles les jeunes participaient le plus souvent¹⁷ :

¹⁷ Le total des pourcentages est supérieur à 100 %, puisque ces personnes ont souvent participé à plusieurs types d'activités dans le cadre d'un poste particulier.

Tableau 3 : Types d'organismes où s'impliquent les jeunes bénévoles

Type d'organisme	15-19 ans Collectivité rurale (n=82 org.)	20-29 ans Collectivité rurale (n=68 org.)	30-34 ans Collectivité rurale (n=54 org.)	Total Collectivité rurale (n=204 org.)	St. John's/ Mount Pearl (n=27 org.)
<i>Enfant/adolescent/famille</i>	39 %	22 %	26 %	30 %	37 %
<i>Éducation/école</i>	17 %	13 %	11 %	14 %	19 %
<i>Santé</i>	10 %	15 %	11 %	12 %	11 %
<i>Sports et loisirs</i>	10 %	10 %	13 %	11 %	4 %
<i>Municipal</i>	2 %	6 %	9 %	5 %	4 %
<i>Église</i>	9 %	6 %	2 %	6 %	11 %
<i>Autre¹⁸</i>	13 %	28 %	28 %	22 %	15 %

- collecte de fonds, y compris événements de collecte de fonds (45 %);
- organisation et participation à l'organisation d'événements, dont événements de collecte de fonds (40 %);
- activités quotidiennes (36 %);
- entraînement sportif, tutorat, supervision d'adolescents ou d'enfants et soutien de pairs (30 %);

- conseils d'administration, conseils ou comités (18 %);
- relations publiques (8 %).

Filtrage des organismes

Les 89 organismes faisant appel à de jeunes bénévoles (sur les 117 du filtrage) ont déclaré le plus souvent, dans les entrevues téléphoniques, que les jeunes bénévoles participaient aux types d'activités ci-dessous¹⁹ :

¹⁸ Cette catégorie englobe les organismes consacrés aux animaux, au développement économique, à l'environnement, au patrimoine, aux arts, à la culture, aux femmes, aux aînés, les services d'urgence, les clubs philanthropiques, les organismes du secteur de la justice, de l'alphabétisation et les télévisions communautaires.

¹⁹ Le total des pourcentages est supérieur à 100 % puisque les organismes ont souvent cité plusieurs types d'activités.

- large éventail d'activités quotidiennes (60 %);
- collecte de fonds, y compris événements de collecte de fonds (30 %);
- entraînement sportif, tutorat et supervision de jeunes ou d'enfants (30 %);
- événements, dont événements de collecte de fonds (16 %);
- conseils d'administration, conseils ou comités (16 %);
- relations publiques (9 %).

La divergence entre le pourcentage d'organismes (60 %) et le pourcentage de jeunes bénévoles (36 %) ayant cité les activités quotidiennes peut s'expliquer par le fait que les jeunes bénévoles ayant répondu à ces questions avaient tendance à faire partie du « noyau » de bénévoles et qu'ils étaient plus susceptibles de participer à des activités sortant du cadre des activités quotidiennes. En revanche, les organismes s'exprimaient sur leurs jeunes bénévoles en général.

Caractéristiques attirantes des organismes

Les données provenant de toutes les sources ont été analysées pour connaître les caractéristiques recherchées par les jeunes dans les organismes ou les activités. Les thèmes suivants sont revenus plusieurs fois :

- relation avec les centres d'intérêt et les passe-temps personnels (les sports et loisirs, les enfants et les adolescents, le plein air et certains enjeux sociaux ont été mentionnés le plus souvent);
- avantages manifestes pour la collectivité ou le groupe cible auquel l'activité bénévole vient en aide (résultats immédiats, de préférence aux objectifs à long terme);

- amusant, social, dynamique, pratique;
- avantages pour les bénévoles (formation, étoffer le contenu du curriculum vitæ, retombées professionnelles).

Comme pour les types d'organismes et les activités préférées, ces thèmes se chevauchent. Les activités avec les enfants pourraient, par exemple, être des activités de plein air, amusantes et liées aux passe-temps; les activités avec les adolescents, pourraient être sociales et amusantes, et ces deux types d'activités seraient avantageux à la fois pour le groupe cible et la collectivité et permettraient aux bénévoles d'acquérir des compétences.

Bénévolat de courte durée

Entrevues des personnes-ressources : cadres supérieurs ou membres de conseil d'administration

Les cadres supérieurs et membres du conseil d'administration de 36 des 41 organismes sélectionnés pour des entrevues approfondies partageaient l'avis que le bénévolat de courte durée (p. ex., les événements spéciaux) intéressait plus les jeunes que le bénévolat de longue durée (régulier, permanent).

Motivations et avantages du bénévolat

Jeunes bénévoles

Nous avons demandé aux jeunes bénévoles des groupes de discussion ce qui les avait attirés et ce qui leur plaisait dans le bénévolat. Ils devaient expliquer les raisons pour lesquelles ils faisaient du bénévolat et les avantages qu'ils en tiraient dans le questionnaire à compléter par écrit. Ce questionnaire leur permettait d'exprimer leurs opinions en dehors de l'influence du groupe. Les réponses aux questions ont été identiques. Nous pouvons donc déclarer en toute

confiance que les jeunes font du bénévolat pour les raisons suivantes :

- **satisfaction personnelle** : il est gratifiant et agréable d'aider les autres, de redonner à la collectivité ou à l'organisme, de servir une cause, de s'impliquer, de répondre à un besoin ou de faire toute la différence;
- **plaisir** : les jeunes apprécient le groupe cible auquel ils viennent en aide, les activités, les nouvelles rencontres et les relations sociales;
- **avantages personnels** : les jeunes acquièrent de l'expérience, apprennent de nouvelles connaissances, améliorent leur estime d'eux-mêmes, acquièrent des compétences transférables, étoffent le contenu de leur curriculum vitæ, mettent en commun des idées et des compétences, et sont reconnus;

- **s'occuper** : Le bénévolat fait sortir les jeunes de chez eux, leur évite de traîner dans les rues et modifie leur comportement;
- **influence des amis et de la famille** : elle semble augmenter avec l'âge, puisque les parents font du bénévolat pour les organismes auxquels participent leurs enfants.²⁰

Le tableau 4 fait apparaître la répartition de ces réponses par tranche d'âge.²¹

Le tableau 5 (p. 20) fait apparaître les avantages du bénévolat selon les différentes cohortes. La comparaison des avantages signalés et des motivations des jeunes bénévoles (tableau 5) nous permet d'affirmer, qu'en règle générale, leurs attentes sont satisfaites.

Tableau 4 : Raisons pour lesquelles les jeunes font du bénévolat

	15-19 ans (n=26)	20-29 ans (n=30)	30-34 ans (n=19)
<i>Satisfaction personnelle</i>	85 %	87 %	84 %
<i>Plaisir</i>	58 %	37 %	53 %
<i>Avantages personnels</i>	23 %	40 %	16 %
<i>S'occuper</i>	15 %	17 %	11 %
<i>Influence d'autrui</i>	0 %	3 %	16 %

²⁰ Peu de personnes ont déclaré faire du bénévolat grâce à des amis ou des membres de leur famille, mais c'est par leur intermédiaire que la plupart des personnes découvrent des possibilités de bénévolat et il a été démontré, de nombreuses preuves à l'appui, que les gens sont plus enclins à faire du bénévolat, si leurs amis et les membres de leur famille en font déjà (Hall et autres, 2001; Locke et autres, 2004).

²¹ Le total des pourcentages est supérieur à 100 %, puisque de nombreuses personnes ont cité plusieurs raisons.

Tableau 5 : Avantages du bénévolat

	15-19 ans (n=26)	20-29 ans (n=30)	30-34 ans (n=19)
<i>Satisfaction personnelle</i>	62 %	60 %	89 %
<i>Gestion de carrière</i>	50 %	53 %	37 %
<i>Développement personnel</i>	42 %	13 %	21 %
<i>Plaisir</i> ²²	27 %	30 %	26 %
<i>Mesures d'incitation</i>	8 %	3 %	0 %

Le groupe le plus âgé (30-34 ans) était plus susceptible de citer la satisfaction personnelle, alors que les deux groupes plus jeunes (15-19 ans et 20-29 ans) étaient plus susceptibles de d'insister sur la gestion de carrière et le groupe le plus jeune (15-19 ans) sur le développement personnel. Nous pouvons en tirer les conclusions suivantes :

- le besoin de faire progresser leur estime d'eux-mêmes et d'acquérir des compétences interpersonnelles est plus important chez les adolescents (âgés de 15 à 19 ans);
- le besoin d'acquisition de compétences et d'une expérience liées à leur carrière est plus important chez les deux plus jeunes groupes d'âge (15-19 ans et 20-29 ans). Cette constatation est conforme à celle de Hall et autres (2001) : les membres de la cohorte d'âge des 15-24 ans sont beaucoup plus susceptibles que ceux des autres cohortes de citer, entre autres, « l'amélioration des débouchés professionnels » pour justifier leur bénévolat;

- le besoin de ressentir la satisfaction d'aider autrui, de s'impliquer, de faire toute la différence et de redonner est plus fort pour la cohorte la plus âgée (30-34 ans), qui ressent moins le besoin de développement personnel et professionnel.

Non-bénévoles

Vingt et un jeunes bénévoles (11 anciens bénévoles et 10 jeunes n'ayant jamais fait de bénévolat) ont été interrogés sur ce qui pourrait les motiver pour faire du bénévolat et voici ce qu'ils ont répondu :

- cause ou activité présentant de l'intérêt (8 répondants sur 21, soit 38 %);
- impression de pouvoir faire toute la différence, constater des résultats ou avantages pour la collectivité ou eux-mêmes (6 sur 21, soit 28 %);
- être sollicités (5 sur 21, soit 24 %);
- connaissances des possibilités de bénévolat (2 sur 21, soit 1 %).

En résumé, les jeunes veulent effectuer un travail bénévole agréable, être satisfaits de ses résultats et en retirer des avantages personnels. Ils ont besoin connaître les possibilités de bénévolat et répondront souvent par l'affirmative s'ils sont sollicités pour faire du bénévolat.

²² Nous ne devrions pas perdre de vue que ce n'est pas parce que quelqu'un n'a pas cité le « plaisir » parmi les avantages, que cette personne ne prend pas plaisir à faire du bénévolat. Le plaisir peut se confondre avec d'autres avantages. De nombreuses personnes ne considèrent peut-être pas que le « plaisir » est un avantage, tout simplement.

Leadership

Filtrage des organismes

Parmi les 117 organismes interrogés pendant la phase de filtrage, 42 organismes (35 %) ont déclaré disposer de bénévoles âgés de moins de 19 ans et 6 organismes (5 %) comptaient des membres de leur conseil d'administration âgés de moins de 19 ans. Les organismes étaient deux fois plus nombreux (85 ou 71 %) à disposer de bénévoles âgés de 19 à 34 ans; 42 organismes (36 %) comptaient des membres de leur conseil d'administration âgés de 19 à 34 ans. Quelques organismes (6) disposaient de bénévoles ou d'administrateurs âgés de 15 à 19 ans et de plus de 19 ans et 28 organismes n'étaient ni dans ce cas, ni dans l'autre. Presque tous ces organismes (106) souhaitaient recruter plus de jeunes bénévoles et confier plus de postes de responsabilité à de jeunes bénévoles. Parmi les 89 organismes faisant appel à de jeunes bénévoles, 49 organismes (55 %) ont déclaré que des jeunes exerçaient des responsabilités de dirigeant :

- organiser et mettre en œuvre des événements et des activités;
- siéger dans des comités et des conseils d'administration;
- entraînement sportif, tutorat ou supervision d'enfants.

Sondage des jeunes bénévoles

(centre de Terre-Neuve et en ligne)

Parmi les 74 jeunes bénévoles ayant répondu à la question sur les rôles de dirigeant, 57 d'entre eux (77 %) ont déclaré avoir eu la possibilité d'exercer ce type de responsabilité (76 % - 79 % des membres des divers groupes d'âge). Ce pourcentage élevé n'est pas étonnant pour les chercheuses, car nous pensons que les jeunes dirigeants sont plus susceptibles de se

présenter à un groupe de discussion ou de compléter un sondage en ligne que la population générale des jeunes bénévoles. Les jeunes bénévoles ont fait preuve de leadership dans les circonstances suivantes :

- entraînement sportif, tutorat, supervision d'enfants et d'adolescents (p. ex., sports, groupes d'adolescents et d'enfants, école ou église);
- postes au sein de comités et de conseils d'administration de différents types d'organismes;
- organisation d'un large éventail d'événements et d'activités pour divers d'organismes.

Entrevues des personnes-ressources : cadres supérieurs ou membres de conseil d'administration

Voici ce que les personnes-ressources ont répondu à la question sur l'aide qu'ils pourraient apporter aux jeunes pour acquérir des compétences en leadership :

- confier plus de responsabilités, faire confiance aux jeunes, les former sur le tas, leur servir de mentor et leur donner des conseils;
- formation;
- explication des rôles et des attentes;
- aider les jeunes à avoir plus confiance en eux et à prendre conscience de leurs compétences et points forts;
- être des modèles de rôle;
- offrir des récompenses et manifester de la reconnaissance;
- impliquer les écoles dans le bénévolat.

Nous avons entendu dire que les jeunes bénévoles souhaitent du respect, des responsabilités et de la confiance, ce qui permet d'acquérir des compétences en leadership. Si ces attentes ne sont pas satisfaites,

certaines bénévoles partiront et de nouveaux dirigeants éventuels pourront être perdus pour les organismes.

Nous en concluons que de nombreux jeunes sont prêts à exercer des rôles de dirigeant et le souhaitent. Certains organismes leur apportent l'aide nécessaire, contrairement à d'autres. Les organismes eux-mêmes peuvent avoir besoin d'aide pour mettre ce soutien en place. Il y a là matière à formation, à la fois pour les organismes et les jeunes bénévoles.

Stress et épuisement du noyau de bénévoles

Groupes de discussion des jeunes bénévoles

Les jeunes bénévoles qui ont participé aux groupes de discussion (et qui ont ensuite complété le questionnaire par écrit) étaient de toute évidence très motivés et occupaient en moyenne plus de trois postes de bénévole chacun. Ils ont expliqué qu'une fois connu leur bénévolat au service d'un organisme, d'autres organismes les sollicitaient pour travailler bénévolement pour eux. Ils avaient du mal à dire « Non » et, par conséquent, se trouvaient débordés et déchirés entre leurs engagements bénévoles et leurs responsabilités et centres d'intérêt. L'implication de ces jeunes dans l'activité de plusieurs organismes est conforme avec la constatation, à l'échelle nationale (Hall et autres, 2001), que 23 % des bénévoles assurent 75 % du travail bénévole.

Les jeunes bénévoles trouvaient parfois décourageant de travailler tant, puis d'être critiqués par des non-bénévoles de la collectivité. En réponse à la question, pendant les discussions, s'ils n'aimaient pas certains aspects du bénévolat, les jeunes bénévoles ont cité le plus souvent les six points suivants qui peuvent se répartir entre les thèmes du recrutement, de la reconnaissance, de l'épuisement et de la relève :

- critiques, manque de respect, méconnaissance du rôle des bénévoles (reconnaissance);
- excès de responsabilités (épuisement);
- investissement en temps attendu, manque de disponibilité et autres responsabilités (épuisement);
- manque de bénévoles (relève et épuisement);
- stress (épuisement);
- manque de responsabilités (reconnaissance et relève).

Les points suivants ont été rarement soulevés ou soulevés une fois, au titre des aspects négatifs du bénévolat :

- manque de réaction de la collectivité à une activité organisée;
- conflit des générations;
- responsabilité légale;
- collecte de fonds, financement insuffisant;
- expérience négative;
- conflits de personnalités;
- réalité de la souffrance de la population cible;
- application des règles (avec les enfants ou adolescents);
- campagnes de recrutement de membres;
- procédures et politiques;
- filtrage (nécessaire au sein de l'organisme, mais pas en place);
- syndicats (certains de leurs membres pensent que les bénévoles peuvent faire perdre des emplois).

Les jeunes ont ajouté rapidement qu'ils adoraient le bénévolat, malgré ses quelques aspects négatifs.

Manque de disponibilité

Le manque de disponibilité et les autres responsabilités personnelles ont été le principal obstacle au bénévolat ou la principale raison citée par tous les groupes de répondants pour justifier leur renoncement au bénévolat. Si vous tenez compte de ces justifications, des exigences subies par les bénévoles actuels et de la conviction des organismes que le bénévolat de courte durée intéresse plus les jeunes, alors, la mise en place et la promotion de postes de bénévole temporaires semblent constituer une stratégie à suivre par les organismes.

Reconnaissance et respect

Les jeunes bénévoles veulent que leur travail soit reconnu, non seulement par les organismes qui font appel (ils ont tous déclaré avoir reçu d'importants témoignages de reconnaissance des organismes), mais aussi par les non-bénévoles et la collectivité au sens large. Les critiques des non-bénévoles et le manque général de respect, de prise de conscience et de participation de la collectivité leur déplaisaient le plus.

Contraintes de transport et contraintes financières

L'obstacle du transport pour faire du bénévolat a été cité par un certain nombre de répondants (jeunes et responsables d'organisme). Les résidents des petites collectivités rurales peuvent être contraints de se déplacer d'une collectivité à l'autre pour se rendre à l'école, participer à des activités parascolaires, comme des activités sportives ou un club de jeunes, ou pour faire du bénévolat pour un organisme. Cette situation impose des contraintes supplémentaires, à la fois en temps et en argent, aux jeunes et à leurs familles.

Exclusion et conflit des générations

La question du « conflit des générations », citée moins fréquemment, a été soulevée par les jeunes et des représentants d'organisme, sous la forme du manque de respect des bénévoles plus âgés pour les jeunes bénévoles, de l'absence de confiance des bénévoles plus âgés envers les jeunes, de leur refus des jeunes ou de leur conviction que les jeunes sont inaptes à l'exercice des responsabilités. Certains postes conviennent également mieux aux adultes, selon certains répondants. Il a été dit, à une réunion dans une collectivité, que le brassage de différents groupes d'âge est problématique dans le bénévolat, (p. ex., un jeune de 15 ans ne voudrait pas faire du bénévolat avec une personne de 60 ans).

Fidélisation

Parmi les 41 personnes-ressources, membres du personnel ou de conseil d'administration, 24 (58 %) ont déclaré avoir eu des cas de jeunes bénévoles abandonnant le bénévolat. Les principales raisons (citées par un certain nombre d'organismes) étaient les suivantes :

- manque de disponibilité ou autres responsabilités (11, soit 45 %);
- déménagement (6, soit 25 %).

Les raisons suivantes ont été moins souvent citées :

- engagements de courte durée ou fins de stage (4, soit 17 %);
- manque d'intérêt ou de motivation (4, soit 17 %);
- pressions des pairs (3, soit 12 %);
- manque de responsabilités à exercer ou de respect (2, soit 1 %);
- problèmes de transport (1, soit 0,5 %);
- conflit des générations (1, soit 0,5 %);
- gêne (1, soit 0,5 %).

Prises individuellement, chacune de ces raisons mentionnées moins fréquemment peut paraître sans intérêt, mais, prises collectivement, elles expliquent une importante perte de bénévoles (peut-être pas moins de 16) pour un nombre relativement faible d'organismes (24).

Les bénévoles actuels et les anciens bénévoles ont également expliqué les raisons pour lesquelles, dans certains cas, ils ont cessé de faire du bénévolat. Les raisons suivantes (suivies du nombre de répondants les ayant mentionnées) ont été citées par 36 répondants :

- manque de disponibilité ou autres responsabilités (21, soit 58 %);
- déménagement (8, soit 22 %);
- perte d'intérêt (6, soit 17 %);
- poste provisoire /ou fin de stage(4, soit 11 %);
- manque de respect, de responsabilités ou de reconnaissance (3, soit 0,9 %);
- gêne (1, soit 0,3 %);
- inutilité (1. soit 0,3 %);
- stress lié au poste (1, soit 0,3 %).

Ces problèmes se recourent vraisemblablement. Par exemple, certains représentants d'organisme ont déclaré ne pas pouvoir compter sur les jeunes pour se présenter ou mener leur travail à terme. Si les jeunes sentent un manque de confiance ou de respect chez les bénévoles plus âgés ou si on leur confie seulement des tâches ennuyeuses ou fastidieuses, ils peuvent perdre leur intérêt, ne pas se sentir à l'aise ou percevoir un conflit des générations.

Ces constatations démontrent que des personnes peuvent passer à travers les mailles du filet et abandonner le bénévolat pour des raisons qu'il est

possible d'éviter en montrant à chaque bénévole le respect et la considération pour ses besoins individuels qui lui sont dus. Il est important de ne pas écarter du revers de la main des phénomènes apparemment secondaires, liés aux besoins de bénévoles, après un simple coup d'œil.

Concurrence et possibilités de collaboration entre organismes

Les personnes-ressources ont été interrogées sur l'existence d'une concurrence éventuelle entre les organismes d'une même collectivité en matière de recrutement de bénévoles. Parmi les 40 organismes ayant répondu à cette question, 31 organismes (78 %) étaient fermement convaincus de l'existence d'une concurrence. Ils ont également été interrogés sur les perspectives éventuelles d'une plus grande collaboration et coordination entre les organismes et 34 d'entre eux (85 %) ont réservé un accueil favorable à cette idée.

Les modalités de collaboration éventuelle des organismes, dans le cadre de leurs actions de recrutement, ont été débattues à deux réunions dans des collectivités. Une foire ou un salon des bénévoles, un kiosque d'information à un salon des carrières, un bulletin d'information ou l'utilisation de la mairie ont notamment été avancés. Le service communautaire prochainement obligatoire dans le cadre du programme de cheminement de carrière du palier secondaire a été évoqué dans une réunion et les participants se sont ralliés à la nécessité d'informer et d'impliquer les organismes grâce à une démarche constructive. Il est ressorti de cette discussion qu'il est inutile que tous les organismes essaient l'un après l'autre de rencontrer les élèves à l'école, mais que la promotion collective des diverses possibilités de bénévolat pourrait être efficace.

Besoins à satisfaire dans la collectivité

Tous les participants ont été interrogés sur ce dont les collectivités avaient besoin et que les jeunes et les organismes pourraient mettre en place ou auquel ils pourraient apporter leur contribution, ainsi que sur les améliorations possibles à apporter aux collectivités, selon les jeunes. Ces questions ont eu tendance à produire les mêmes réponses. Selon les représentants d'organisme et les jeunes, ce sont des activités, des programmes, des installations, des événements et des organismes pour les adolescents et les enfants, en particulier un centre ou un réseau de jeunes, qui sont les plus nécessaires. Les éléments suivants figuraient également en bonne place dans la liste des besoins : meilleure connaissance des possibilités de bénévolat, des organismes et des difficultés des collectivités et plus de reconnaissance, de respect, de responsabilités et de formation pour les jeunes. De nombreux avis ont été formulés sur les programmes et les organismes souhaités dans les collectivités ou à l'activité desquels il serait souhaitable de voir plus de jeunes participer. Quelques personnes-ressources et jeunes bénévoles ont formulé des idées de collaboration, p. ex., un lieu central d'où les organismes sans bureau pourraient fonctionner, un coordonnateur des bénévoles, des forums de discussion et des partenariats.

8. Conclusion

Confirmation des conclusions de travaux de recherche antérieurs

Les conclusions de ce travail de recherche réalisé dans plusieurs collectivités de Terre-Neuve confirment les conclusions de travaux de recherche antérieurs réalisés par Hall et autres (2001), le Community Service Council(2003), Barnard et autres (2003) et McClintock (2004). En résumé :

1. les possibilités de bénévolat et l'œuvre des organismes bénévoles sont mal connues, même dans les petites collectivités;
2. le bouche à oreille, par l'intermédiaire de divers canaux, constitue la meilleure méthode de recrutement;
3. de nombreuses personnes ne sont pas sollicitées pour faire du bénévolat;
4. les jeunes soutiennent les causes en lesquelles ils croient;
5. les jeunes souhaitent mettre à profit leurs centres d'intérêt et leurs points forts;
6. les jeunes recherchent la satisfaction de constater les résultats de leurs actions;
7. les jeunes veulent étoffer leur curriculum vitæ, acquérir des compétences et améliorer leurs débouchés professionnels;
8. les jeunes peuvent faire ou ne pas faire de bénévolat, sous l'influence de leurs amis et des membres de leur famille.

Au vu des éléments de preuve contenus dans ce rapport et de beaucoup d'informations anecdotiques, la plupart de ces thèmes ne sont pas propres aux jeunes bénévoles. Les jeunes semblent attacher cependant plus d'importance que les personnes plus âgées au développement personnel et

professionnel par le bénévolat. Les jeunes ont besoin d'encouragements, de confiance, ainsi que de la formation et de la supervision adaptées à leurs besoins pour occuper des postes de responsabilité permettant d'acquérir des compétences en leadership.

Transférabilité des enseignements

Les chercheuses partent du principe que les jeunes et les organismes sans but lucratif d'autres régions du pays connaissent sans doute les mêmes problèmes et que des travaux de recherche analogues, réalisés dans d'autres régions, parviendraient aux mêmes conclusions. Nous conseillons par conséquent aux autres régions s'intéressant aux jeunes et au bénévolat de mettre à l'étude l'utilisation de la recherche existante pour vérifier l'existence ou l'absence de ces problèmes dans leur ressort ou démontrer l'existence d'autres problèmes. Les conclusions de ces travaux de recherche peuvent servir de point de référence pour organiser des débats entre des représentants d'organisme et des jeunes pour recenser des actions bénévoles ou des pratiques d'organisme susceptibles d'attirer de jeunes bénévoles.

Faire venir les gens aux réunions et aux groupes de discussion

Les mesures d'incitation peuvent stimuler la participation des jeunes et des représentants d'organisme. Les honoraires versés aux jeunes bénévoles ont permis de les faire venir aux premiers groupes de discussion. Des aliments et des rafraîchissements ont contribué à détendre l'ambiance. Ces petites attentions sont des marques de reconnaissance pour les contributions des participants. De plus, la participation des jeunes aux réunions tenues dans les collectivités et à l'atelier de

formation a été la plus importante quand le personnel de notre projet a pu entrer personnellement en relation avec des organismes et des programmes communautaires pour les jeunes. Cela a fait naître de l'intérêt et les coordonnateurs de programme se sont engagés à y assister avec leurs membres.

Présence du personnel du projet sur le terrain

La présence du personnel du projet au sein des collectivités a joué un rôle essentiel dans la réalisation d'un travail de recherche à multiples facettes et axé sur les collectivités. Les appels téléphoniques, l'identification des jeunes, les entrevues individuelles, l'organisation des lieux de réunion, l'affichage d'avis – tous ces éléments du projet se sont déroulés plus facilement et certains d'entre eux ont pu être réalisés simultanément, dans plusieurs collectivités, grâce à la présence du personnel du projet sur le terrain, à chacun des emplacements retenus.

Passer de la recherche à l'action

Nous nous posons souvent la question du passage de la recherche à l'action. Comment les organismes et les jeunes peuvent-ils utiliser les conclusions de ce travail de recherche pour surmonter certains des obstacles à la réussite du recrutement et de la fidélisation? Les recommandations exposées dans la dernière partie de ce rapport peuvent être suivies, à titre individuel, par les organismes ou servir de base à des actions collectives de recrutement, de formation et de gestion. Nous espérons également que ce travail de recherche pourra donner du poids aux demandes de financement de ces actions.

9. Recommandations

Les recommandations destinées aux organismes qui cherchent à recruter plus de jeunes bénévoles sont simples, mais leur mise en œuvre ne l'est pas nécessairement. Les changements de stratégie et de méthodes de travail exigent d'y consacrer des ressources humaines, ainsi qu'un certain investissement financier. Dans un premier temps, l'orientation et la formation de nouveaux bénévoles sont dévoreuses de temps. Le personnel et les bénévoles des organismes communautaires sont souvent surchargés et il peut paraître plus simple de conserver ses anciennes méthodes de travail. Un représentant d'organisme a déclaré à une réunion qu'il préférerait confier une tâche à un bénévole expérimenté, embaucher quelqu'un ou l'effectuer lui-même, plutôt que de faire appel à de nouveaux bénévoles. Le conseil de demander à un bénévole chevronné de former de nouveaux bénévoles a suscité, par contre, un grand intérêt chez une autre représentante d'organisme.

Les organismes doivent être disposés à adopter de nouvelles stratégies s'ils veulent évoluer. Une formation peut être nécessaire pour que le personnel et les bénévoles chevronnés mettent au point et appliquent de nouvelles méthodes de travail. Les organismes sans but lucratif peuvent évaluer individuellement ou collectivement leurs méthodes de recrutement, de perfectionnement et de fidélisation des bénévoles et s'efforcer d'en changer. Prendre le temps nécessaire, dans le court terme, pour rendre l'expérience du bénévolat positive sera payant à long terme pour tous les acteurs concernés.

Voici nos conseils en matière de recrutement et de gestion de jeunes bénévoles, élaborés à partir de nos constatations.

Recrutement : comment recruter de jeunes bénévoles?

1. tenir compte du fait que c'est le bouche à oreille, par de multiples canaux, qui donne les meilleurs résultats (p. ex., nombreuses prises de contact individuelles ou séances d'information dans les écoles et les clubs de jeunes par de membres des organismes) ;
2. solliciter l'implication des non-bénévoles;
3. fournir des descriptions de poste claires;
4. prévoir un éventail de types de postes de bénévole, y compris des postes temporaires;
5. travailler en collaboration avec les autres organismes communautaires;
6. promouvoir ces postes par une diversité de moyens (p. ex., bulletins d'information, affichage de bulletins dans les écoles);
7. promouvoir les avantages du bénévolat;
8. réfléchir de manière globale, prendre conscience des obstacles, imaginer et promouvoir des solutions;
9. tenir compte des influences positives et négatives des amis et des familles.

Fidélisation : comment retenir nos jeunes bénévoles?

1. assurer l'orientation des jeunes bénévoles par rapport à leur poste;
2. proposer des formations et d'autres mesures d'incitation;
3. superviser à bon escient;
4. respecter les jeunes bénévoles;
5. connaître et mettre à profit leurs compétences, talents, idées, dynamisme et enthousiasme;

-
6. leur confier des responsabilités adaptées;
 7. les remercier pour leurs réussites;
 8. leur permettre de se former et d'acquérir des compétences en leadership;
 9. rendre le bénévolat agréable;
 10. mettre à l'étude la formation du personnel et des bénévoles à la gestion des bénévoles.

rural. Ces organismes sont la colonne vertébrale de la collectivité. Des ressources régionales profiteraient aux organismes, aux usagers de leurs services ou à leur clientèle, à leur personnel, à leurs bénévoles et à leur collectivité, ainsi qu'à la région entière.

Mise en commun de ressources régionales

De nombreux organismes du secteur sans but lucratif connaissent les mêmes problèmes. La recherche de démarches conjointes peut donc présenter des avantages. Selon le rapport rédigé par Hall et autres en 2005 sur l'ENONB, les organismes importants sont en expansion et les petits organismes régressent à plusieurs égards au Canada, y compris dans leurs recettes et leur nombre de bénévoles et de salariés. Chaque organisme des petites collectivités pourrait difficilement disposer de son propre coordonnateur de bénévoles ou gérer ses propres formations. Une ressource commune centralisée pourrait favoriser l'adoption d'une nouvelle démarche de collaboration entre les organismes sur certains de leurs problèmes communs. Un animateur ou un formateur régional pourrait, par exemple, rassembler des personnes appartenant à de nombreux organismes, les préparer à adopter de nouvelles méthodes de travail et les aider à planifier leurs actions, ce qui soulagerait le personnel et les bénévoles déjà en poste.

À plus grande échelle, les organismes pourraient collaborer pour persuader les organisations subventionnaires, comme les ministères, les fondations et les entreprises privées, d'appuyer la notion de ressources de gestion régionale des bénévoles pour résoudre certains des problèmes des organismes bénévoles communautaires en milieu

10. Références

Barnard, R., Campbell, D. A. et Smith, S. *Citizen Re:Generation: Understanding Active Citizen Engagement Among Canada's Information Age Generations*. Toronto: D-Code, 2003. Téléchargé pour la dernière fois le 23 août 2005 à partir du site Web de D-Code : <<http://www.d-code.com/pdfs/CitizenReGen2003.pdf>>.

Engaging Youth in Lifelong Service: Findings and Recommendations for Encouraging a Tradition of Voluntary Action Among America's Youth, Washington, Independent Sector, 2002. Téléchargé pour la dernière fois le 23 août 2005, à partir du site Web d'Independent Sector : <http://www.independentsector.org/media/MediaOnly/Engaging_Youth.pdf>.

Growing From Within, Internal Practices to Build Your Volunteer Program: An Organizational Self-Assessment Guide, Newfoundland and Labrador Network et Community Services Council Newfoundland and Labrador, 2004. Initiative canadienne sur le bénévolat. Téléchargé le 23 août 2005, à partir du site Web du CSC : <<http://www.envision.ca/cvi/docs/SelfAssessmentEng.pdf>>.

Hall, M., Mckewon, L. et Roberts, K. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés : points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada, 2001. Téléchargé pour la dernière fois le 23 août 2005 à partir du site Web de Statistique Canada : <<http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-542-XIF/71-542-XIF2000001.pdf>>.

Hall, M., De Wit, M., Lasby, D., Mciver, D., Evers, T., Johnston, C., Mcauley, J., Scott, K., Cucmel, G., Jolin, L., Nicol, R., Berdahl, L., Roach, R., Davies, I., Rowe, P., Frankel, S., Brock, K. et MURRAY, V. (2005). *Forces vitales de la collectivité : faits saillants de l'enquête auprès des organismes sans but lucratif et bénévoles : 2003 (données révisées)*, Ottawa, Statistique Canada, 2005. Téléchargé pour la dernière fois le 23 août 2005 à partir du site Web de Statistique Canada : <<http://www.statcan.ca/francais/freepub/61-533-XIF/61-533-XIF2004001.pdf>>.

Les dons et le bénévolat chez les jeunes, Centre canadien de philanthropie (maintenant Imagine Canada), 2003. Fiche de renseignements basée sur des informations de Hall, M., McKeown, L., & Roberts, K., Toronto, Centre canadien de philanthropie (maintenant Imagine Canada), 2001. Téléchargé pour la dernière fois le 23 août 2005 à partir du site Web *Don et bénévolat* : <http://www.donetbenevolat.ca/pdf/factsheets/2000_benevolat_jeunes.pdf>.

Community Services Council. (2003). *Volunteering in Newfoundland and Labrador*, Newfoundland and Labrador: Community Services Council (CSC), 2003a. Fiche de renseignements. Téléchargée pour la dernière fois le 23 août 2005, à partir du site Web du CSC : <<http://www.enVision.ca/pdf/FactSheetJan2004.pdf>>.

Locke, F., Rowe, P. et Oliver, R. *The Impact of Participation in the Community Service Component of the Student Work and Service Program (SWASP) on Students' Continuing Involvement in the Voluntary Sector*, Terre-Neuve-et-Labrador, Community Services Council (CSC), 2004. Téléchargé pour la dernière fois le 23 août 2005, à partir du site Web du CSC : <<http://www.envision.ca/pdf/cscpub/SwaspResearchPaper2004.pdf>>.

McClintock, N. *Comprendre les bénévoles canadiens*, Toronto, Centre canadien de philanthropie (maintenant Imagine Canada), 2004. Téléchargé pour la dernière fois le 23 août 2005, à partir du site Web *Don et bénévolat* : <http://www.donetbenevolat.ca/pdf/reports/comprendre_les_benevoles_canadiens.pdf>.

Community Services Council. (2002). *The Leadership Gap: Perception or Reality*, volume II, Community Services Council Newfoundland and Labrador, 2003b. Rapport en instance de publication.

Cette publication du Centre de développement des connaissances est également consultable en ligne, ainsi que d'autres publications, à l'adresse URL <www.kdc-cdc.ca>, ou dans une collection spéciale de la bibliothèque Imagine Canada — John Hodgson <www.nonprofitscan.ca>.



www.kdc-cdc.ca