



Éducation,
Loisir et Sport
Québec



FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE LE BÉNÉVOLAT EN LOISIR ET EN SPORT, 10 ANS APRÈS



Cette étude a été réalisée par le Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'Université du Québec à Trois-Rivières et soutenue financièrement par le Secteur du loisir et du sport du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Le « volet professionnel » de cette étude a été réalisé grâce au fonds institutionnel de recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

SEPTEMBRE 2014



Laboratoire en loisir
et vie communautaire

CONTEXTE DE LA RECHERCHE

En 2001, année internationale du bénévolat reconnue par l'ONU, le Laboratoire en loisir et vie communautaire a mené une première enquête d'envergure dans le but de comprendre les bénévoles en loisir et de renouveler les pratiques professionnelles envers le bénévolat en loisir au Québec.

Intitulée *Le bénévolat en loisir au Québec*, cette enquête cherchait également à comprendre le sens du bénévolat en loisir et les conditions de pratique et de soutien des bénévoles dans ce champ en vue de mieux habilitier les professionnels à la gestion du bénévolat.

Quelque 10 ans plus tard, il demeurait pertinent de savoir si les bénévoles et les pratiques d'action bénévole avaient changé. À cet effet, des études récentes ont montré qu'un « nouveau » bénévolat émergeait à côté du bénévolat traditionnel. Était-ce le cas en loisir et en sport?

Pour répondre à cette interrogation, le Laboratoire en loisir et vie communautaire de l'UQTR, mandaté par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), a repris l'enquête de 2001 auprès des bénévoles et des professionnels en loisir.

La recherche *Le bénévolat en loisir et en sport, 10 ans après* dresse le portrait du bénévolat en 2012 et fait état de son évolution sur 10 ans.

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Julie Fortier, Ph.D.

Directrice de la recherche
Codirectrice du Laboratoire en loisir et vie communautaire
Professeure au Département d'études en loisir, culture et tourisme
Université du Québec à Trois-Rivières

David Leclerc, M.A.

Professionnel de recherche
Laboratoire en loisir et vie communautaire
Université du Québec à Trois-Rivières

André Thibault, Ph.D.

Consultant au projet de recherche
Codirecteur de l'Observatoire québécois du loisir
Professeur émérite
Université du Québec à Trois-Rivières

Le téléchargement de ce rapport et du rapport complet de la recherche est possible sur le site de la Bibliothèque électronique en loisir (BEL) de l'Observatoire québécois du loisir (OQL).



OBJECTIF VISÉ PAR LA RECHERCHE

L'objectif général de l'enquête 2001 consistait à comprendre le sens et les conditions de pratique et de soutien des bénévoles dans le champ du loisir en vue de mieux habilitier les professionnels quant à la gestion des bénévoles et de leurs organisations.

Par rapport à l'objectif général de l'enquête 2001, l'étude *Le bénévolat en loisir et en sport, 10 ans après* a ajouté comme perspective la validation de certains résultats des études récentes (dont celles du Laboratoire en loisir et vie communautaire et de l'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation) en plus de comparer l'évolution des résultats au cours des 10 dernières années.

REVUE DE LITTÉRATURE

Les nouvelles tendances en bénévolat : qu'est-ce qui a changé?

La littérature révèle que le bénévolat a subi des changements radicaux en raison de l'évolution de la société. Ces changements sont radicaux parce qu'ils affectent les bases même du bénévolat.

LA GESTION DU BÉNÉVOLAT

Le temps donné

L'étude *Bénévolats nouveaux, approches nouvelles (2011)* a dévoilé l'émergence de deux modèles en matière de temps donné : 1) celui des TLM (toujours les mêmes), qui consacrent beaucoup de temps au bénévolat et occupent la grande majorité des heures données en bénévolat, et 2) celui des TP (temps par-

tiel), ces gens actifs en emploi, principalement des parents, qui voient leur temps disponible diminuer et leurs horaires bousculés, et à qui il semble ne rester que des capsules de temps pour faire du bénévolat.

Les motivations à s'engager

Le don de temps est maintenant régi par des valeurs reliées à l'individu et à sa satisfaction. La volonté de servir n'est pas mise en doute, mais la démarche d'engagement et la façon de vivre ce dernier ont changé. L'engagement bénévole paraît plus dépendant des intérêts et des besoins propres à chacun qu'il ne représente un geste éthique ou une obligation imposée par un système moral ou religieux.

Les motivations à poursuivre

Plusieurs études montrent qu'au-delà des motivations initiales à s'engager, il y a des motivations à poursuivre qui facilitent le maintien de l'engagement. Les principales motivations de ce type ont trait au plaisir avec les autres, à la réussite et à la reconnaissance.

Les causes et les organismes servis

Une des raisons qui amène les « nouveaux » bénévoles à s'engager est la cause. Celles qui touchent personnellement les gens ou qui affectent quelqu'un de l'entourage immédiat attirent les bénévoles. De plus, nombreuses sont les études qui affirment que les causes qui mobilisent doivent être « à la mode » pour attirer les bénévoles.

Sur un autre plan, il semble que les organismes dûment institués ne sont plus les seuls lieux de l'engagement bénévole. Effectivement, depuis quelques années, les chercheurs constatent le passage d'un bénévolat traditionnel « institutionnalisé » à un bénévolat moderne « d'initiatives » (Beck, 2001; Albert, 2006). L'engagement des bénévoles s'exerce davantage à court terme et correspond à une tâche



ou un projet précis et défini dans le temps. Contrairement au bénévolat « traditionnel » vu comme un engagement soutenu et pour la durée de la vie ou presque, l'acte de bénévolat « moderne » apparaît plus sporadique, temporaire, et moins engagé envers l'organisation. La tâche, ce que l'on accomplit, prévaut sur le fait d'appartenir à une organisation, de faire partie de son « membership ».

Le milieu de provenance, la communauté d'appartenance

Bien des études antérieures (Falk et Kilpatrick, 2000; Arai, 2000-2001; Boulanger et Defeyt, 2005) ont montré que les bénévoles proviennent de « réseaux » de bénévoles, la plupart ayant des parents et des amis aussi engagés. Le mouvement initié par les bénévoles en motive d'autres.

LA GESTION DES ORGANISATIONS

La gouvernance et la place des bénévoles dans le processus de décision apparaissent au cœur des problématiques relevées dans les écrits. Les recherches recensées révèlent que les bénévoles veulent être davantage des partenaires que des auxiliaires ou de la main-d'œuvre.

LA GESTION DES BÉNÉVOLES

La gestion des bénévoles comprend les dimensions suivantes :

- L'encadrement et l'organisation des tâches
- La communication avec la communauté
- La formation des bénévoles
- Le recrutement des bénévoles
- La reconnaissance des bénévoles

Les recherches et les multiples guides proposés aux gestionnaires affirment que les fonctions reconnues en gestion des ressources humaines s'appliquent également aux bénévoles, mais qu'elles doivent respecter leur spécificité.

MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

La collecte des données

Afin de rejoindre les bénévoles et les professionnels en loisir, l'équipe de recherche a adopté la méthode d'échantillonnage par réseaux. Le Laboratoire en loisir et vie communautaire a contacté les organisations partenaires du MELS, soit les unités régionales de loisir et de sport (URLS), les associations et fédérations de loisir par le biais du Conseil québécois du loisir (CQL), les associations et fédérations de sport par le biais de Sports-Québec, l'Association québécoise du loisir municipal (AQLM) et la Fédération québécoise du loisir en institution (FQLI).

Le sondage auprès des bénévoles et celui auprès des professionnels ont été auto administrés « en ligne » à partir de la Banque Interactive de Questions (BIQ) gérée à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

LES POPULATIONS À L'ÉTUDE

Les bénévoles en loisir

Au total, 1146 bénévoles ont rempli en entier le questionnaire en ligne. Les bénévoles œuvraient soit comme administrateurs, soit comme responsables de tâches spécialisées ou en soutien, touchant à la



majorité des champs d'activités en loisir, et ce, sur l'ensemble du territoire québécois.

Les professionnels en loisir

Au total, 342 professionnels ont rempli en entier le questionnaire en ligne. La collecte des données s'est déroulée sur l'ensemble du territoire québécois, dans chaque région administrative, et ce, à l'intérieur d'institutions et d'associations de loisir, de sport et de vie communautaire aux niveaux local, municipal, régional, provincial et national.

RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Le bénévolat en loisir et en sport a-t-il changé en 10 ans?

LA GESTION DU BÉNÉVOLAT

Le temps donné : des TLM et des TP présents en loisir

En ordre d'importance, les bénévoles en loisir donnent de leur temps sur une base régulière (ex. : tous les mercredis), celui requis par les tâches sans horaire fixe, de temps en temps selon leurs disponibilités et pour la durée d'un projet.

En loisir, deux modèles cohabitent en matière de temps donné : les bénévoles qui donnent du temps sur une base régulière, sans doute représentés largement par les TLM, et les TP qui donnent du temps en capsules, de façon intermittente au fil des disponibilités.

La valeur financière du bénévolat en loisir à la hausse

En 2012, 106 millions d'heures ont été consacrées au bénévolat en loisir au Québec, ce qui représente 1,9 milliard de dollars au salaire moyen et 57 000 postes à temps plein.

Des motivations semblables 10 ans plus tard

La décision de s'engager et de maintenir l'engagement bénévole relève d'une combinaison de facteurs. Nous avons retenu que les bénévoles en loisir veulent avant tout contribuer et servir la communauté, avoir du plaisir, être utiles et réussir. Ils veulent aussi être des acteurs de leur bénévolat, partager et vivre leur passion pour une activité de loisir. Pourquoi maintiennent-ils leur engagement? Pour faire quelque chose d'utile, pour l'ambiance amicale, pour le respect et pour la reconnaissance.

L'augmentation des bénévoles en loisir au Québec en 10 ans

La première enquête sur le bénévolat en loisir au Québec en 2001 estimait à 500 000 le nombre de bénévoles québécois en loisir. Dix ans plus tard, ce nombre est encore plus important, soit environ 590 000 selon les chiffres avancés par la présente enquête.

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

Comme l'illustre la Figure 1, il ressort que les causes les plus populaires sont celles qui correspondent aux intérêts personnels des bénévoles en loisir. Ensuite, les bénévoles se sentent interpellés si les causes touchent quelqu'un de leur entourage immédiat et s'ils sont invités par une connaissance.



Certains bénévoles en loisir sont attirés vers les causes qui semblent amusantes et intéressantes. Enfin, les bénévoles en loisir sont peu attirés vers les causes populaires dans les médias.

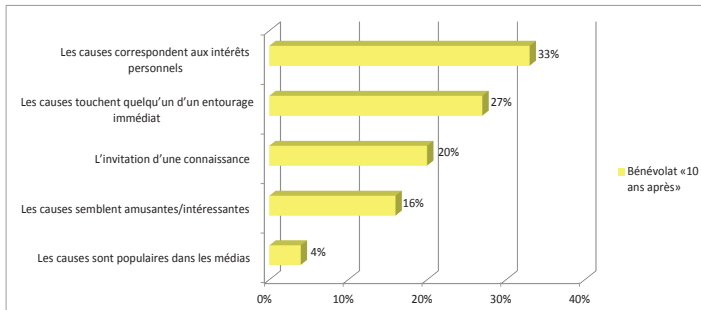


Figure 1. Éléments qui rendent les causes populaires (bénévoles « 10 ans après »)

LA GESTION DES ORGANISATIONS

Un bénévolat dont il faut s'occuper

Dix ans plus tard, les bénévoles et les professionnels signalent que le bénévolat demande de plus en plus d'engagement et que la complexité des fonctions de gestion entraîne une professionnalisation des tâches. Ils déplorent qu'on en demande de plus en plus aux bénévoles tout en reconnaissant qu'il y a un avenir quant au recrutement. Ils ajoutent qu'il est important que les bénévoles aient un soutien pour évoluer au sein des organisations (Figure 3).

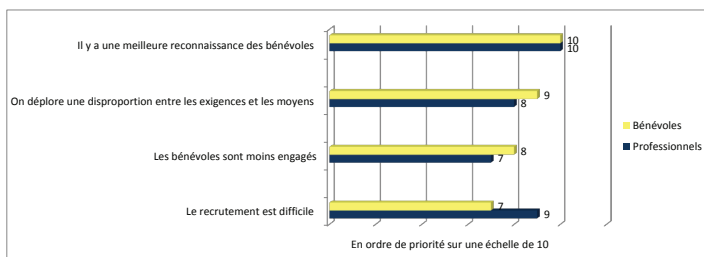


Figure 2. Jugement sur l'état du bénévolat en loisir (bénévoles et professionnels 2001)

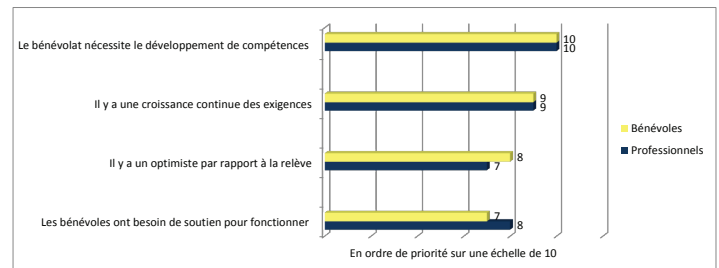


Figure 3. Jugement sur l'état du bénévolat en loisir (bénévoles et professionnels « 10 ans après »)

Le bénévolat en loisir aujourd'hui : un rôle essentiel au développement des communautés et des individus

La vision des bénévoles et des professionnels n'a pas changé sur le fond, mais elle s'est élargie. Elle priorise d'abord la qualité de la communauté, la qualité de vie et l'offre de loisirs accessibles. Bref, les bénévoles et les professionnels semblent reconnaître davantage que la contribution du bénévolat a un impact plus large que le seul côté « récréatif ».

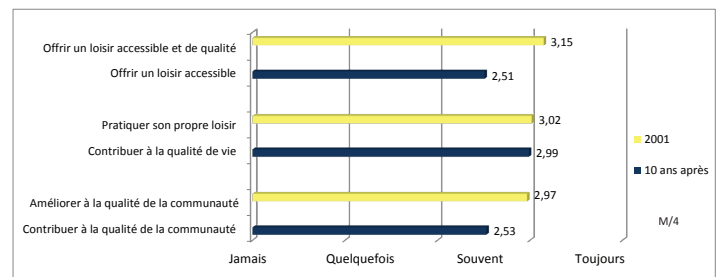


Figure 4. Rôle du bénévolat en loisir (bénévoles)

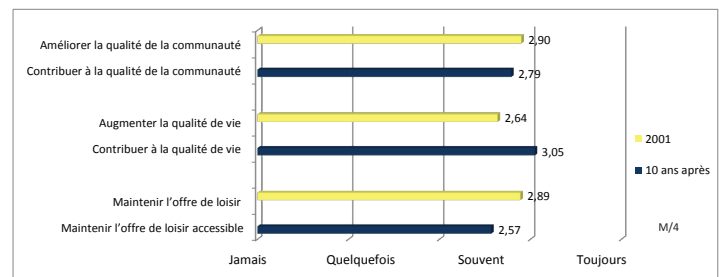


Figure 5. Rôle du bénévolat en loisir (professionnels)

La satisfaction des bénévoles comme principale source de rétention

Plus de 60 % des bénévoles jugent que leur satisfaction s'est améliorée au cours des dernières années. En contrepartie, seulement 5 % des bénévoles affirment que leur satisfaction à faire du bénévolat s'est détériorée.

L'intention de poursuivre l'action bénévole en hausse

Dix ans plus tard, près de la moitié des bénévoles en loisir ont l'intention de poursuivre leur engagement « aussi longtemps que possible ».

Un jugement positif des organisations en loisir

Les organisations en loisir s'adaptent aux changements vécus en bénévolat. Il semble que le bénévolat en loisir soit devenu synonyme d'expérience de qualité pour les bénévoles et synonyme d'efficacité et d'efficace pour les professionnels.

LA GESTION DES BÉNÉVOLES

Ce qu'on attend des professionnels en loisir : des gestionnaires et des partenaires de bénévoles

En 2001, les bénévoles considéraient les professionnels en loisir comme (en ordre d'importance) des agents de concertation et des partenaires, des conseillers et consultants, des agents de liaison « réseautés » et des directeurs exécutifs. Dix ans plus

tard, ils les voient davantage comme des agents de concertation et de représentation, des spécialistes qui exécutent des tâches précises, des gestionnaires de bénévoles et des gestionnaires d'organisation (Figure 6).

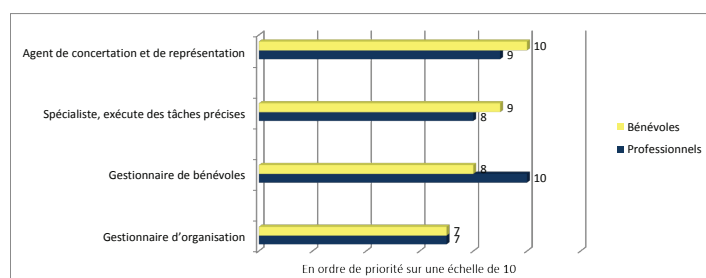


Figure 6. Rôle des professionnels en loisir (bénévoles et professionnels « 10 ans après »)

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

Une relation entre bénévoles et professionnels harmonieuse

83 % des bénévoles et 91 % des professionnels qualifient leurs relations d'harmonieuses à 8 sur 10 et plus.



Encadrer les bénévoles, c'est conseiller plus que diriger

En 2001, les professionnels en loisir affirmaient que l'encadrement des bénévoles passait par le « coaching » tout en ayant un côté formel. Dix ans plus tard, on note que les professionnels optent davantage pour un encadrement de type « coaching », tandis que l'encadrement formalisé présente un léger recul.

Promouvoir le bénévolat pour le rendre désirable

Les résultats indiquent que pour rendre le bénévolat en loisir désirable, il faut promouvoir l'action bénévole comme un acte de citoyenneté et changer les perceptions. Notamment, 1) démystifier le temps demandé, 2) promouvoir les réussites des organisations, 3) promouvoir les bénéfices personnels et sociaux d'être bénévole et 4) prendre en compte les besoins et les attentes des bénévoles.

Quelques changements significatifs en recrutement

Dix ans plus tard, on retient que la tâche est le sujet le plus important à aborder lors du recrutement des bénévoles en loisir. Ensuite, on insiste sur l'ambiance dans l'organisation et la cause servie (Figure 7).

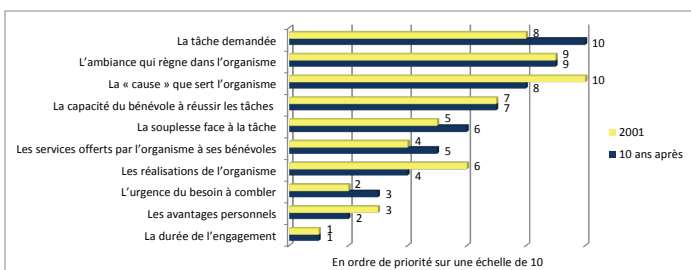


Figure 7. Sujets à aborder lors du recrutement (bénévoles)

La circonstance qui décrit le mieux l'engagement des bénévoles en loisir : une initiative individuelle

Dix ans plus tard, on peut constater une similarité dans les réponses des bénévoles en loisir (Figure 8). Cependant, on note une augmentation notable de l'engagement à partir d'une initiative personnelle et à partir de l'invitation d'amis. Les médias tels que l'internet, les journaux, la radio et la télévision demeurent des moyens impersonnels et peu significatifs qui rejoignent peu les bénévoles.

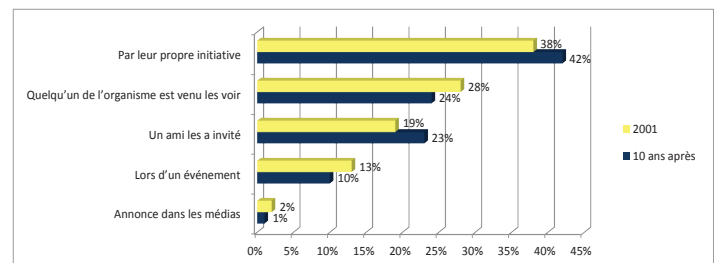


Figure 8. Façons de s'engager en loisir (bénévoles)

Les étapes pour un recrutement réussi en loisir :

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

Le milieu de provenance : les réseaux comme lieu d'appartenance

Comme en 2001, on note 10 ans plus tard que les ami(e)s et le ou la conjoint(e) des bénévoles font également du bénévolat en loisir. Ces résultats

montrent que les organisations doivent dorénavant s'adresser aux groupes d'appartenance pour favoriser l'implication d'autres bénévoles.

L'accueil des bénévoles passe par une discussion sur les tâches

Lors de l'accueil, les bénévoles en loisir demandent à discuter tout d'abord des tâches à effectuer, de leurs attentes et intérêts, et de leur capacité à effectuer ces tâches. Ils demandent également que l'on s'informe de leur disponibilité en fonction des heures d'implication, qu'on leur remette de l'information sur l'organisation et qu'on leur offre un encadrement de type « coaching » avec une personne d'expérience.

Il faut retenir que le recrutement et l'accueil des nouveaux bénévoles doivent garder un caractère convivial et que les formalités doivent être réduites au minimum.

Les activités d'apprentissage informelles les plus utiles

Dix ans plus tard, on remarque que ce sont clairement les discussions entre bénévoles suivies du parrainage par les plus anciens qui sont les activités d'apprentissage les plus utiles. Ensuite viennent les sessions de formation spécialisées, les conseils de professionnels, les cahiers et les guides, les conférences occasionnelles et les colloques et congrès. Les formations informelles sont donc considérées comme les plus utiles pour apprendre. Quant aux formations formelles ou organisées, elles sont utiles lorsqu'elles viennent compléter les apprentissages acquis précédemment dans l'action ou par la discussion.

La reconnaissance, synonyme de respect et de soutien

La reconnaissance des bénévoles doit se traduire par un respect de tous les jours, un soutien adéquat, une attribution de tâches à la mesure de leurs capacités, une souplesse dans la réalisation des tâches et des accommodements quant à leurs besoins et contraintes. Les bénévoles souhaitent également être davantage reconnus par des remerciements. Cette reconnaissance peut être sous forme d'un merci des organisateurs, des dirigeants ou des participants aux activités. Ces moyens sont considérés les plus importants comme actes de reconnaissance.

PISTES D'ACTION POUR RENFORCER LE SOUTIEN AU BÉNÉVOLAT

PISTES D'ACTION POUR LA GESTION DU BÉNÉVOLAT ET DES ORGANISATIONS DE LOISIR ET DE SPORT

Plan d'action : Promouvoir le bénévolat et les organisations de loisir

La promotion des organisations de loisir est liée à leur capacité d'informer la population de leurs activités et services. Cette fonction est prioritaire puisque, avant de recruter, il y a un ensemble d'outils nécessaires à maîtriser et des préalables à respecter.



Action 1 : Rendre le bénévolat personnellement et socialement désirable

Le bénévolat en loisir doit être présenté comme un acte de citoyenneté essentiel autant à la communauté qu'aux bénévoles. La promotion du bénévolat doit viser l'utilité sociale de la contribution bénévole et tenir compte des motivations à s'engager et des bénéfices à retirer.

Action 2 : Sensibiliser les communautés à la valeur du bénévolat

La population doit connaître et reconnaître la valeur du bénévolat. Elle doit comprendre les bienfaits que procure le bénévolat en loisir pour les individus et la communauté et savoir qu'il représente une activité indispensable pour le développement de la société.

Action 3 : Être actif sur la place publique

Les organisations de loisir doivent être actives sur la place publique. Elles ont un rôle à jouer pour se faire connaître, faire connaître la cause qu'elles soutiennent, leurs besoins, leurs réussites, etc.

Action 4 : Montrer une image positive du bénévolat et des organisations

Il faut retenir qu'une ambiance de plaisir contribue à l'image positive du bénévolat et amplifie l'effet d'attractivité dont les organisations bénéficient pour mieux recruter et intégrer les bénévoles. Une ambiance agréable dans les organisations permet aux bénévoles de vivre une expérience stimulante.

Action 5 : Rendre la cause attrayante

Pour rendre leur cause attrayante, les organisations de loisir doivent promouvoir leurs besoins tout en tenant compte des intérêts des bénévoles.

PISTES D'ACTION POUR LA GESTION DES BÉNÉVOLES EN LOISIR ET EN SPORT

Plan d'action : Assurer la qualité et la satisfaction de l'expérience bénévole

L'assurance de la qualité et de la satisfaction de l'expérience bénévole en loisir passe par le respect de certaines conditions de pratique et de soutien. Ces conditions visent à habiliter les professionnels à une meilleure gestion quotidienne des bénévoles.

Action 1 : Recruter les bénévoles en loisir

Certains moyens sont plus efficaces que d'autres pour recruter : 1) se faire connaître et répondre ainsi aux initiatives personnelles, et 2) oser demander aux futurs bénévoles de se joindre à l'organisation. Le recrutement doit être perçu comme un processus qui implique l'ensemble des dimensions de la gouvernance des organisations, de la gestion des bénévoles à la communication externe en passant par les différentes méthodes de recrutement.

Action 2 : Accueillir les bénévoles en loisir

Les professionnels doivent réduire au minimum les procédures d'accueil trop formelles telles que les protocoles d'accueil, les cérémonies spéciales et les engagements écrits. Les bénévoles en loisir veulent en premier lieu discuter de la tâche et passer rapidement à l'action.

Action 3 : Attribuer les tâches aux bénévoles en loisir

Les bénévoles attachent énormément d'importance à la tâche à accomplir : elle doit être significative et réalisable. Les bénévoles veulent savoir quoi faire, et s'assurer qu'ils auront le temps pour le faire et les capacités pour réussir.



DÉFIS À RELEVER POUR LES PROFESSIONNELS EN LOISIR ET EN SPORT

Action 4 : Composer avec les diverses façons de donner

L'attribution des tâches signifie négocier avec la rareté du temps disponible des bénévoles. Cette particularité exige une meilleure planification. Qu'ils soient des TLM ou des TP, les bénévoles en loisir méritent les conditions qui assurent une expérience satisfaisante et de qualité.

Action 5 : Encadrer pour soutenir les bénévoles en loisir

L'encadrement des bénévoles en loisir repose sur la qualité et le succès des relations entre bénévoles et professionnels. Cette fonction de gestion demande de prévoir du temps à consacrer aux bénévoles.

Action 6 : Former les bénévoles en loisir

Les activités d'apprentissage informelles ont été soulevées comme étant les plus utiles pour les bénévoles en loisir. Les bénévoles veulent apprendre par la discussion et dans l'action. L'encadrement de type « coaching » devient alors un moyen tout désigné pour former des bénévoles.

Action 7 : Informer et consulter les bénévoles en loisir

Les bénévoles demandent à être davantage informés et consultés dans les organisations de loisir. Le fait d'être impliqués dans le fonctionnement des organisations amène les bénévoles à se sentir plus utiles et augmente leur sentiment d'appartenance.

Action 8 : Reconnaître les bénévoles en loisir

Les bénévoles en loisir ont besoin de se sentir reconnus par des gestes d'appréciation. Par ces gestes, les bénévoles ne recherchent pas la gratification, mais plutôt la valorisation de leur engagement.

Les pistes d'action énumérées précédemment constituent des exemples concrets démontrant que la gestion du bénévolat en loisir demande aux professionnels l'acquisition de compétences particulières. La gestion des bénévoles doit mobiliser l'ensemble des fonctions de gestion (promotion, recrutement, accueil, encadrement, formation, reconnaissance) pour garantir un soutien adéquat à l'implication, maintenir l'engagement et encourager le développement du bénévolat en loisir.

L'étude *Bénévolats nouveaux, approches nouvelles* va dans le même sens et évoque une gestion « écologique » du bénévolat. Cette étude mentionne que pour gérer les bénévoles de nos jours, toutes les fonctions de gestion doivent être cohérentes les unes avec les autres.

Parmi les autres défis qui se posent aux professionnels en loisir, il y a la capacité à gérer la diversité des bénévolats et à s'assurer que les organisations perçoivent les changements et soient en mesure de s'y adapter. Cependant, les professionnels ne peuvent tout faire seuls. Ils doivent être appuyés par une organisation et une direction qui agissent en toute cohérence.



CONCLUSION

Que retenir sur le bénévolat en loisir et en sport, 10 ans après?

Selon les résultats, l'avenir s'annonce positif pour le bénévolat en loisir. Malgré l'inquiétude entourant le recrutement, on remarque un enthousiasme par rapport à la relève. Dans l'ensemble des secteurs de bénévolat au Québec, le loisir est considéré comme le plus attrayant. Il est celui où l'on retrouve le plus de bénévoles.

Le bénévolat en loisir procure des bénéfices autant aux individus qu'aux communautés. En plus de contribuer à la qualité de vie des personnes et au développement des communautés, il favorise le maintien d'une offre de loisirs accessible.

Les organisations semblent avoir évolué devant les nouvelles formes de bénévolat et les comportements des bénévoles. Depuis 10 ans, elles proposent des moyens pour favoriser la réussite de l'engagement bénévole : une plus grande souplesse qui tient compte des besoins et disponibilités des bénévoles, une augmentation de l'encadrement et du soutien offerts aux bénévoles, une meilleure circulation de l'information à l'intérieur des organisations, une amélioration de la clarté des orientations et des tâches. La variété des façons de pratiquer le bénévolat, des valeurs et des intérêts, ainsi que la croissance d'un « nouveau » bénévolat obligent les organisations à s'adapter pour gérer la diversité.

Cette évolution des organisations de loisir a un impact considérable sur la qualité et la satisfaction de l'expérience bénévole. Il semble plaisant de faire du bénévolat en loisir. Pour les bénévoles en loisir, le bénévolat est aussi un loisir!

RÉFÉRENCES

Albert, N. (2006). *A Process Model Approach to Action: A Unified Hierarchical Representation of Voluntary Reaching*. University of California Berkeley.

Arai, S. M. (2000 - 2001). Typology of Volunteers for a Changing Sociopolitical Context: The Impact on Social Capital, Citizenship and Civil Society, *Leisure and Society*, 23 (2), p. 327-352.

Beck, U. (2001). *The Brave New World of Work*. Polity Press, Cambridge.

Boulanger, P. M. & Defeyt, P. (2005). Capital social et bénévolat, *Pensée plurielle*, 1 (9), p. 39-46.

Falk, I. & Kilpatrick, S. (2000). What is Social Capital? A Study of Interaction in a Rural Community, *Sociologia Ruralis*, 40 (1), p. 87-110.

Thibault, A., Fortier, J. & Leclerc, D. (2011). *Bénévoles nouveaux, approches nouvelles*. Réseau de l'action bénévole du Québec.

Thibault, A. & Fortier, J. (2003). Comprendre et développer le bénévolat en loisir dans un univers technique et « clientéliste », *Loisir et société*, 26 (2), p. 315-344.

