Observatoire québécois du loisir

BULLETIN

VOLUME 22, NUMÉRO 5 - 2024

Bénévoles en culture et loisir culturel : recrutement et fidélisation

Par Marie-Eve St-Pierre, M. Sc., professionnelle de recherche à l'Observatoire québécois du loisir, **Pierre Gauvin,** assistant de recherche à l'Observatoire québécois du loisir; et **Julie Fortier, Marie-Claude Lapointe** et **Aude Porcedda,** Ph. D., professeures au Département d'études en loisir, culture et tourisme à l'UQTR.

C'est connu, les bénévoles sont des ressources essentielles en loisir et en culture. Selon Statistique Canada (Hahmann et coll., 2020), en 2018, les bénévoles canadiens ont consacré en moyenne 104 heures à des organisations artistiques et culturelles. Au Québec, le secteur « culture et loisir » accapare à lui seul 37 % des bénévoles (RABQ, 2018). Peu de données font cependant état de la situation particulière du bénévolat en culture et en loisir culturel. Nous en savons donc peu sur le profil sociodémographique des bénévoles dans ce domaine, les motifs de leur engagement, les bienfaits qu'ils en retirent, leurs raisons de poursuivre ou de partir.

C'est pourquoi, en octobre 2020, le Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ) a confié au Laboratoire en loisir et vie communautaire (LLVC) le mandat de brosser un portrait des bénévoles en culture et loisir culturel au Québec. Le projet initial comportait deux phases. La première, qualitative, consistait en une série d'entretiens avec des bénévoles et des non-bénévoles en culture et loisir culturel afin de mieux comprendre leur réalité et d'identifier les raisons pour lesquelles ils s'engagent, ne s'engagent pas ou ont délaissé leur engagement dans ce secteur spécifique. La seconde phase, quantitative, a permis de dresser le portrait des bénévoles en culture et loisir culturel à l'échelle québécoise en sondant leurs caractéristiques sociodémographiques, les raisons pour lesquelles ils s'engagent et poursuivent cet engagement, et les irritants qui pourraient les mener à abandonner leur engagement.

Ce bulletin présente principalement les résultats du volet quantitatif[1]. Il met en lumière les caractéristiques des bénévoles, propose des pistes de réflexion et formule des recommandations afin de favoriser le développement du bénévolat et d'outiller les organisations en culture et loisir culturel face aux défis du recrutement et de la fidélisation des bénévoles.

La culture et le loisir culturel

Pour les fins de l'étude, les secteurs de la culture et du loisir culturel ont été combinés. Voici les 14 secteurs d'intervention qui ont fait l'objet du sondage.

Tableau 1. Secteurs d'intervention en culture et en loisir culturel

Aménagement culturel du territoire	**Littérature, loisir littéraire**
Arts de la scène	**Musées, centres d'exposition**
Arts visuels, métiers d'art, cinéma, productions numériques, audiovisuel, médias	**Bibliothèques, archives**
Arts du cirque	**Arts numériques, jeux vidéo**
Festivals, manifestations culturelles en tous genres	**Loisir de collection**
Jeux intellectuels	**Patrimoine, loisir patrimonial**
Sociétés d'histoire	**Télécommunications, télédistribution**

Démarche méthodologique

La phase quantitative de l'étude s'est effectuée au moyen d'un sondage par questionnaire autoadministré, en ligne (Firme Léger), à l'automne 2022 auprès de bénévoles des secteurs de la culture et du loisir culturel. Au total, 106 hommes et 324 femmes impliqués bénévolement en culture et loisir culturel y ont répondu (n= 430). Les données ont été recueillies via l'Enquête sur le bénévolat en loisir, sport et culture au Québec (2022), ce qui permettait des comparer à l'occasion les données des bénévoles en culture et loisir culturel à celles des bénévoles en loisir et en sport.

Résultats

Les résultats sont présentés en six volets :

1. Portrait général des bénévoles en culture et loisir culturel au Québec
2. Recrutement : circonstances et arguments
3. Raisons pour lesquelles les gens s'engagent bénévolement dans ce secteur
4. Raisons pour lesquelles les gens poursuivent leur engagement bénévole dans ce secteur
5. Avis sur certains irritants pouvant entraîner un désengagement
6. Attentes de reconnaissance de leur engagement

Tableau 2. Portrait général des bénévoles en culture et loisir culturel

Culture/loisir culturel
75 % ont 60 ans et plus
60,9 % ont un diplôme universitaire
75,3 % sont des femmes
61,4 % œuvrent en dehors des régions métropolitaines de recensement (RMC) de Montréal et de Québec
94,9 % sont nés au Canada
67 % sont retraités et 17,9 % ont un emploi à temps plein

Portrait général des bénévoles en culture et loisir culturel

Ce portrait inclut l'âge des bénévoles, leur niveau de scolarité, leur genre, leur région d'appartenance, leur lieu de naissance et leur principale occupation. Le tableau précédent résume ces données.

Âge. Près de 75 % des bénévoles en culture et loisir culturel sont âgés de 60 ans et plus; chez les bénévoles d'autres secteurs (ex. : loisir et sport), cette proportion avoisine les 60 %. Les bénévoles sont donc vieillissants dans les deux cas, mais la situation semble plus critique dans celui de la culture et du loisir culturel et pose la question du renouvellement des bénévoles de manière plus importante.

Niveau de scolarité. Les bénévoles ayant répondu au questionnaire sont très scolarisés : la grande majorité a fait des études collégiales ou universitaires. Dans le volet qualitatif, des participants bénévoles et non bénévoles ont mentionné avoir la perception qu'il faut être très formé pour faire ce type de bénévolat. Cela peut s'expliquer par le fait que le milieu culturel est parfois perçu comme élitiste et que certains milieux culturels exigent des bénévoles une formation assez poussée avant d'entreprendre leur engagement.

Genre. Dans les organismes culturels et de loisir culturel, les trois quarts des bénévoles sont des femmes (75,3 %). L'enjeu de la féminisation est présent en bénévolat, mais également dans les pratiques culturelles. À titre d'exemple, les femmes

sont plus nombreuses que les hommes à lire et à fréquenter certaines institutions culturelles (Donnat, 2011).

Région. Environ 63 % des bénévoles en loisir et sport œuvrent dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) de Montréal et de Québec, tandis que la plus grande proportion des bénévoles en culture et loisir culturel se trouve en dehors de ces RMR (61,4%).

Pays de naissance. La très grande majorité des bénévoles du secteur culturel et loisir culturel sont nés au Canada (94,9 %).

Occupation. Les bénévoles en culture et loisir culturel sont, dans 67 % des cas, retraités du marché du travail et 17,9 % travaillent à temps plein.

Il est important de souligner que la majorité des bénévoles sondés s'impliquent dans des organismes à but non lucratif (62,1 %), que plusieurs font du bénévolat depuis plus de 10 ans (52,8 %), que certains en font depuis plus de 20 ans (26,3 %) et s'impliquent essentiellement à titre d'administrateurs (41,2 %) ou comme bénévoles de soutien ou polyvalents (37,9 %)[2].

Recrutement : circonstances et arguments

Les bénévoles sondés étaient invités à préciser les circonstances de leur engagement. Ils mentionnent que : 1) quelqu'un de l'organisation les a invités (45,1 %) ; 2) ils ont pris l'initiative de s'impliquer dans une organisation qui servait quelqu'un de la famille ou de l'entourage (21,4 %); 3) un proche (ami, parent) les a invités (11,4 %). On retient ici que « demander » demeure un moyen très efficace pour recruter un bénévole.

Les répondants devaient également identifier les trois principaux arguments à aborder lors du recrutement. Voici leurs réponses : 1) la cause que sert l'organisme (44,4 %); 2) l'ambiance qui règne dans l'organisme (42,3 %); la nature et les exigences de la tâche demandée (40,7 %). On retient que les bénévoles en culture et loisir culturel souhaitent soutenir une cause en adéquation avec leurs valeurs, le faire dans une ambiance agréable et accomplir une tâche utile et réaliste selon leur disponibilité et leurs capacités.

Raisons pour lesquelles les gens s'engagent bénévolement en culture et loisir culturel

Les raisons de l'engagement bénévole en culture et loisir culturel sont de nature relationnelle, émotive, personnelle et professionnelle. En effet, les quatre principaux motifs à s'engager sont : la cause que sert l'organisme, aider les autres, utiliser ses compétences et expériences, enfin se sentir utile dans son milieu.

Tableau 3. Pourquoi s'engager « toujours » ou « souvent » en bénévolat en culture et loisir culturel (principales réponses)

Servir une cause en laquelle je crois (91,2%)
Aider les autres (90,9%)
Utiliser mes compétences et expériences (87,9%)
Se sentir utile dans mon milieu (87,9%)
Passionné.e par l'activité (87,7%)
Entretenir un sentiment d'appartenance à mon milieu (85,3%)
Réaliser quelque chose dont je suis fier.ère (84,4%)
Redonner à la société (84,0%)
Me développer personnellement (76,0%)
Vivre de nouvelles expériences (72,1%)

En somme, la motivation à s'engager bénévolement dans ce secteur est notamment nourrie par la cause, la passion, l'altruisme, la volonté d'acquérir ou de mobiliser des compétences et le développement personnel.

Raisons pour lesquelles les gens poursuivent leur engagement bénévole en culture et loisir culturel

Plusieurs raisons incitent les bénévoles à poursuivre leur engagement en culture et loisir culturel. Les trois plus importantes sont : aimer ce qu'ils font, éprouver du plaisir et œuvrer dans un milieu amical.

Tableau 4. Pourquoi poursuivre l'engagement « toujours » ou « souvent » en bénévolat en culture et loisir culturel (principales réponses)

Aimer ce que je fais (97,7%)
Éprouver du plaisir (92,6%)
Œuvrer dans un milieu amical (91,2%)
Réussir ce que j'entreprends (86,7%)
Me sentir utile (86,5%)
Avoir une tâche réaliste à accomplir (83,3%)
Avoir de l'autonomie dans mon action (83,3%)
Avoir la confiance des autres (80,7%)

On retient que les bénévoles sont plus susceptibles de maintenir leur engagement s'ils aiment leur bénévolat, s'ils éprouvent du plaisir en le pratiquant, s'ils œuvrent dans un milieu amical et s'ils se sentent utiles. Il devient alors primordial de promouvoir la cause que soutient l'organisation, de sonder les motivations et les intérêts des bénévoles, d'établir une ambiance agréable et d'attribuer des tâches claires et utiles.

Irritants pouvant entraîner un abandon de l'engagement bénévole en culture et loisir culturel

Les bénévoles ont aussi été questionnés sur les irritants pouvant entraîner leur démission. Au premier rang, on retrouve une mauvaise entente ou ambiance avec les salariés et les autres bénévoles. S'ajoutent les irritants suivants : le manque de soutien des permanents dans la réalisation des tâches, les exigences trop grandes de la tâche (en temps, énergie, etc.), un encadrement qui laisse peu de place à l'initiative et des compétences requises trop élevées.

Lors des groupes de discussion auprès des non-bénévoles en culture et loisir culturel, ces derniers ont été questionnés sur les raisons pour lesquelles ils ne font pas de bénévolat dans ce secteur ou les raisons pour lesquelles ils n'en font plus. Bien que ce bulletin s'attarde aux résultats du volet quantitatif, il est intéressant de présenter ces données qui illustrent la perception que peuvent avoir certaines personnes face à la culture et au loisir culturel. Les motifs sont les suivants.

Tableau 5. La perception que peuvent avoir certaines personnes face à la culture et au loisir culturel.

La réalité du bénévole guide ses choix (ex. : maladie, demande d'un ami, motivation, etc.)
On tient compte de l'importance des besoins du milieu et de se sentir utile (la culture n'est pas perçue comme un domaine utile, voire essentiel)
Les besoins en culture et loisir culturel sont méconnus
On a l'impression d'un cercle fermé (recrutement à l'interne seulement)
La culture fait appel à des bénévoles formés (cet engagement nécessite plus de compétences et de formation continue)
Le contact avec le public n'est pas toujours un gage de reconnaissance (ex. : critique des parents lors de l'organisation d'un événement pour leurs enfants).

Attentes de reconnaissance

Les bénévoles estiment que la vraie reconnaissance doit se traduire par un soutien adéquat. Ils sont aussi tout à fait et plutôt en accord avec le principe que des remerciements des organisateurs et des dirigeants, ainsi que des remerciements des participants à l'activité sont des marques importantes de reconnaissance de leur contribution.

Tableau 6. Principales attentes des bénévoles en matière de reconnaissance

La vraie reconnaissance doit se traduire par un soutien adéquat (93,5%)
Un merci des organisateurs ou des dirigeants (91,4%)
Un merci des participants à l'activité (87,0%)
Une reconnaissance du travail des équipes plus que des individus (77,0%)
Une fête des bénévoles (73,5%)
Rien de tout cela, ma satisfaction personnelle suffit (72,3%)
Le remboursement des dépenses (déplacements, repas, hébergement, matériel) (67,7%)

Se sentir soutenus par l'organisation et ses dirigeants et être remerciés au quotidien par les différents acteurs côtoyés demeurent les principaux moyens de reconnaissance attendus des bénévoles au fil des années.

Pistes de réflexion et d'action pour le recrutement et la rétention

Suivant les résultats de cette étude, voici quelques pistes de réflexion et d'action afin de favoriser le développement du bénévolat, ainsi que le recrutement et la rétention des bénévoles en culture et loisir culturel.

• Exprimer clairement les besoins en matière de bénévolat en culture.

• Prévoir la relève, notamment en adoptant des règles de gouvernance qui favorisent le renouvellement de bénévoles en poste depuis plusieurs années.

• Recruter auprès de personnes immigrantes, d'autant plus que le bénévolat est un vecteur d'inclusion sociale.

• Concevoir des formations distinctes (entre les personnes qui s'impliquent dans le CA, dans l'organisation, dans la tenue de l'événement, de manière ponctuelle, etc.) pour développer divers types de compétences et élargir ainsi le bassin de bénévoles potentiels.

• Adapter les heures d'engagement pour les bénévoles qui souhaitent s'investir dans plusieurs secteurs.

La principale recommandation consiste à définir clairement et à faire connaître auprès d'un bassin sensibilisé à la culture, les besoins et les compétences recherchées pour s'engager bénévolement ainsi qu'à valoriser les bienfaits de la culture pour la santé, le bien-être, l'identité, le civisme et le développement de compétences.

Conclusion

Les résultats de l'étude ont permis de constater que plusieurs milieux de bénévolat cohabitent en culture et loisir culturel, impliquant une diversité de tâches à effectuer. On peut en effet être guide dans un musée, accueillir les visiteurs dans un festival, accompagner les auteurs dans un salon du livre ou encore aider lors d'un spectacle de fin d'année. Il devient alors difficile d'élaborer un mode de fonctionnement pour ce secteur et par le fait même d'en faire la promotion pour le recrutement.

De plus, le bénévolat fait face à des enjeux importants depuis plusieurs années. Pensons notamment au vieillissement des bénévoles et à la difficulté de recruter et de maintenir des bénévoles en poste. Ces enjeux affectent le bénévolat dans plusieurs secteurs. Toutefois, le secteur culturel et du loisir culturel semble davantage prêter flanc à certains de ces problèmes, ce qui suscite quelques questions :

• 75 % des bénévoles en culture ont 60 ans et plus. Qu'en est-il de la relève?

• 75 % sont des femmes, ce qui transpose la question de la féminisation des pratiques culturelles à celle du bénévolat dans ce secteur. Pour quelles

raisons les hommes sont-ils si peu nombreux à s'engager bénévolement en culture? Comment faire pour les attirer?

- 61 % des bénévoles en culture œuvrent hors des régions métropolitaines de recensement de Québec et Montréal. Est-ce lié au fait que la plupart des grandes institutions culturelles se trouvent dans ces régions et qu'elles sont davantage financées par l'État, ce qui aurait pour effet qu'elles ont moins besoin de bénévoles?

- 94,9 % des bénévoles du secteur sont nés au Canada. Pourquoi ne pas recruter parmi les personnes immigrantes? Pourrait-ce être un moyen de ne pas toujours demander aux mêmes personnes et aussi de contribuer à l'intégration des personnes immigrantes?

Au-delà de ces enjeux et questionnements, on peut retenir que les bénévoles en culture et loisir culturel se caractérisent par :

- Un engagement durable dans un organisme en particulier pour lequel ils offrent beaucoup de temps de bénévolat;

- Une implication orientée principalement par le désir de contribuer à la collectivité en mettant à profit leurs compétences, leurs expériences et leurs passions via l'expression d'une identité collective et l'émergence d'idées nouvelles;

- Une action bénévole qui les rend acteurs de leur loisir;

- Un sentiment d'être très présents et d'exercer des responsabilités en matière de relation avec les publics et de gestion des organismes culturels;

- Une certitude de jouer un rôle plus important qu'un simple divertissement, car leur engagement contribue à la revitalisation des régions, à l'engagement des citoyens, à la qualité de vie, à la cohésion sociale, au sentiment d'appartenance, à l'inclusion et aux contacts sociaux.

- Une amélioration de leurs compétences, laquelle peut être bénéfique dans d'autres aspects de leur vie.

Ces caractéristiques rendent l'expérience de bénévolat en culture et loisir culturel unique, sans compter les nombreux bienfaits qu'en retirent les bénévoles, les organismes et les communautés. Voilà une cause qui vaut la peine d'être promue davantage!

Références

Donnat, O. (2011). Pratiques culturelles, 1973-2008 Questions de mesure et d'interprétation des résultats. *Culture méthodes*, 2011/2 n° 2. pp. 1-12. https://doi.org/10.3917/culm.112.0001

Notes de bas de page

[1] Le contenu de ce bulletin est tiré du rapport *Portrait des bénévoles en culture et loisir culturel au Québec* disponible à : https://www.rabq.ca/admin/incoming/20240514084510_Rapportfinal_Portrait-desbenevolesencultureetloisirculturelauQuebec.pdf

[2] Le bénévole « administrateur » est, par exemple, un membre d'un conseil d'administration, d'un comité de direction ou d'organisation, etc. Le bénévole de « soutien ou polyvalent » agit selon les besoins de l'organisation : surveillant, préposé à l'accueil, accompagnateur, aide générale, collecte de fonds/de biens, conseils, guide, etc.