

Sommaire exécutif : Comblers les lacunes

Enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités

Comment arriver à combler le fossé entre ce que les Canadiens recherchent aujourd'hui en matière de bénévolat et la façon dont les organisations s'y prennent pour mobiliser les bénévoles ? Effectuée au cours de l'été 2010, une nouvelle étude pancanadienne a permis d'obtenir les données nationales les plus récentes sur les changements qui marquent la culture du secteur bénévole au Canada.

Contrairement aux recherches réalisées précédemment, qui mettaient l'accent sur les taux globaux de participation, cette nouvelle étude a permis de cerner ce que les Canadiens recherchent dans leurs expériences de bénévolat, les difficultés qu'ils rencontrent dans leur recherche d'activités bénévoles satisfaisantes et ce que les organisations peuvent faire pour accroître le nombre de bénévoles, remplir leur mission et, ce faisant, contribuer à bâtir des collectivités plus solides.

L'étude a été effectuée au nom de Bénévoles Canada par le Centre de recherche et de développement sur le secteur bénévole de l'Université Carleton, en collaboration avec Harris/Decima et grâce au généreux soutien financier de la Financière Manuvie.

La nouvelle recherche réalisée en 2010 a permis d'obtenir de l'information utile que les organisations ayant recours à des bénévoles pourront utiliser afin d'attirer et de retenir des bénévoles compétents et dévoués appartenant à quatre groupes démographiques : les jeunes, les familles, les bébé-boumeurs et les bénévoles appuyés par leur employeur.

Déceler les lacunes

La recherche a permis de découvrir l'existence d'un fossé entre les possibilités de bénévolat offertes par les organisations et les expériences que recherchent les bénévoles canadiens :

- Bien des gens recherchent des activités de groupe, MAIS peu d'organisations ont la capacité d'offrir de type d'activités;
- Bien des gens possèdent des compétences professionnelles, MAIS de nombreux professionnels recherchent des activités bénévoles comportant des tâches différentes de celles qu'ils effectuent dans le cadre de leur travail;
- Les organisations sont censées définir clairement les tâches des bénévoles et les limites à l'intérieur desquelles s'inscrivent leurs activités, MAIS de nombreux bénévoles souhaiteraient qu'on leur donne la possibilité de déterminer eux-mêmes l'étendue et la nature de leur contribution (c'est-à-dire créer leur propre activité bénévole);
- De nombreuses organisations s'attendent encore à un engagement à long terme de la part des bénévoles, MAIS de plus en plus de gens recherchent des activités à plus court terme;
- De nombreuses organisations se concentrent sur leurs propres besoins, MAIS en plus de vouloir aider leurs semblables, de nombreux bénévoles ont aussi des objectifs personnels à atteindre.

Tendances communes constatées chez les bénévoles d'aujourd'hui

Certains constats ne s'appliquent qu'aux jeunes, aux bébé-boumeurs, aux familles et aux bénévoles appuyés par leur employeur, tandis que d'autres s'appliquent plus largement à l'ensemble des bénévoles, notamment les suivants :

- Le bénévolat prend différentes formes selon les étapes du cycle de vie, en fonction des changements en matière de priorités, de situation et d'intérêts;
- Les bénévoles d'aujourd'hui sont plus orientés vers des objectifs, plus autonomes et mobiles, et plus à l'aise avec les technologies;

- Le bénévolat est une relation à deux sens qui doit mener à la satisfaction à la fois des bénévoles et de ceux des organisations;
- Le bénévolat est une démarche personnelle qui repose sur des préférences et des motivations individuelles;
- Le bénévolat est une façon de transmettre et d'acquérir des compétences et permet d'acquérir et de partager de l'expérience;
- Le bénévolat de groupe est attrayant pour les personnes de tous les âges, car il donne la possibilité de s'adonner à une activité sociale et d'élargir ses réseaux professionnels;
- Il n'est pas facile pour tout le monde de trouver des activités bénévoles satisfaisantes.

Les résultats suggèrent aussi que l'avenue la plus prometteuse pour accroître le nombre de bénévoles au pays consisterait à intervenir auprès des « anciens » bénévoles – ceux qui ont déjà fait du bénévolat dans le passé, mais qui n'en font plus.

Tendances constatées du côté des organisations ayant recours à des bénévoles

En raison des nouvelles technologies, des changements démographiques et des pressions accrues au chapitre des ressources, les organisations d'aujourd'hui se voient obligées de réévaluer toutes les facettes de leurs politiques et de leurs pratiques en matière de bénévolat et, au bout du compte, d'adopter des approches différentes.

Les organisations ont fait état de six caractéristiques communes de leurs programmes de bénévolat :

1. Leurs bénévoles ont tendance à être plus jeunes;
2. Un grand nombre de leurs bénévoles assurant des fonctions de leadership sont plus âgés;
3. Un plus grand nombre de nouveaux Canadiens cherchent à faire du bénévolat;
4. Un plus grand nombre de personnes ne veulent pas nécessairement s'adonner à des activités bénévoles qui comportent les mêmes tâches que celles qu'elles exécutent déjà dans le cadre de leur travail;
5. La plupart des organisations ne possèdent pas les outils, la formation et les stratégies pour mobiliser les jeunes, les familles, les bébé-boumeurs et les bénévoles appuyés par leur employeur, en particulier à partir d'une approche centrée sur les compétences;
6. De nombreuses organisations n'ont pas la capacité de travailler avec des groupes.

Les organisations peuvent contribuer à améliorer l'expérience bénévole en prenant les mesures suivantes :

- Établir des relations significatives – Apprendre à connaître les besoins et les talents uniques des bénévoles
- Mettre en place des stratégies de RH intégrées – Employer une approche similaire pour les employés rémunérés et pour les bénévoles
- Être flexible et conciliant – Tenir compte des autres engagements auxquels les bénévoles doivent consacrer du temps
- Être sensibles aux différences – Respecter la diversité des bénévoles en matière de sexe, de culture, de langue et d'âge
- Tirer profit de l'ensemble des possibilités technologiques – Fournir un plus grand nombre de possibilités de bénévolat en ligne
- Expliquer clairement l'objectif de chacune des activités bénévoles proposées et en quoi ces activités contribueront à aider les gens, et assurer un suivi en faisant savoir aux bénévoles quel a été l'impact de leur contribution
- Faire savoir aux bénévoles ce dont les organisations ont besoin et quand elles en ont besoin, sans leur dicter comment et à quel moment effectuer le travail

Les résultats de la recherche réalisée en 2010 ont été obtenus à partir d'une recension de plus de 200 documents, d'un sondage téléphonique réalisé auprès de 1 016 ménages, d'un sondage réalisé auprès de 551 bénévoles, de 18 groupes de discussion organisés un peu partout au pays, tant en milieu urbain qu'en milieu rural, auxquels 236 personnes ont participé, et d'un sondage en ligne réalisé auprès de 208 organisations sans but lucratif et bénévoles. Toute la collecte de données a été effectuée au Canada.

Conclusions

Les expériences recherchées par les Canadiens changent de façon significative à mesure que ceux-ci progressent à travers les différentes étapes de leur vie. Les organisations doivent comprendre et faciliter ces transitions afin d'optimiser leurs programmes de recrutement et de rétention des bénévoles. Cet ajustement est essentiel au maintien et à l'essor d'un secteur bénévole efficace et dynamique au Canada.

Les démarches visant à encourager un engagement bénévole significatif au Canada ne sont pas seulement une question de capacités, mais sont aussi une question stratégique qui renvoie à la nécessité d'évoluer en tenant compte des tendances, afin de répondre aux besoins tant des organisations que des bénévoles. Pour arriver à mobiliser les bénévoles de façon optimale, il faut assurer un équilibre entre les aspects suivants :

- Concevoir des activités précises et bien définies tout en faisant preuve d'ouverture et en laissant les bénévoles déterminer l'étendue de leur contribution;
- Être bien organisé tout en évitant les lourdeurs bureaucratiques;
- Faire correspondre les compétences des bénévoles aux besoins de l'organisation, sans tenir pour acquis que tous les bénévoles souhaitent mettre à contribution des compétences liées à leur profession, leur métier ou leur éducation.

Aux côtés des secteurs public et privé, le secteur bénévole constitue le troisième pilier de la société canadienne. Il contribue de façon importante à la capacité, reconnue dans le monde entier, que possède notre pays à se doter de communautés où il fait particulièrement bon vivre. C'est pourquoi il est essentiel que nous arrivions à trouver cet équilibre pour être en mesure de créer un avenir meilleur pour nos collectivités. En définitive, l'action bénévole constitue une expérience enrichissante tant pour les bénévoles que pour celles et ceux qui bénéficient de leur contribution.

En ce dixième anniversaire de l'Année internationale des volontaires, instituée en 2001 par les Nations Unies, l'application des leçons apprises grâce à cette recherche contribuera à combler les lacunes existantes pour favoriser un engagement accru des bénévoles, et à consolider le bénévolat non pas seulement parce qu'il fait partie des valeurs fondamentales de la société civile, mais aussi parce qu'il constitue un réel geste citoyen.

Pour obtenir plus d'information, veuillez consulter le texte intégral intitulé « Comblé les lacunes : enrichir l'expérience bénévole afin de créer un avenir meilleur pour nos collectivités – Points saillants d'une recherche pancanadienne », accessible au www.volunteer.ca.