Portrait et motivations des bénévoles œuvrant dans les secteurs du tourisme et de la culture



RÉSEAU DE
L'ACTION BÉNÉVOLE
DU QUÉBEC

Ce rapport a été rédigé par :

- **Aude Porcedda**, Professeure au Département d'études en loisir, culture et tourisme, Université du Québec à Trois-Rivières
- **Esther Djossa**, Doctorante en loisir, culture et tourisme, Université du Québec à Trois-Rivières
- **Isabelle Falardeau**, Professeure au Département d'études en loisir, culture et tourisme, Université du Québec à Trois-Rivières
- **Julie Fortier**, Professeure au Département d'études en loisir, culture et tourisme, Université du Québec à Trois-Rivières

14 août 2026

À la demande du Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ)

RÉSEAU DE L'ACTION BÉNÉVOLE DU QUÉBEC

Avec la participation financière de :

Québec

Le Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ) regroupe 34 organismes provinciaux multisectoriels de l'action bénévole, ce qui représente plus de 1.6 million de bénévoles engagés dans une diversité de domaines. Un des mandats du RABQ est donc d'agir en tant que porte-parole de ses membres, tout en promouvant et développant une vision globale de l'action bénévole.

De plus, depuis sa création, en 2003, le RABQ est l'interlocuteur privilégié du gouvernement pour toutes les questions ayant trait à l'action bénévole. Cela le positionne comme un lieu de référence et de soutien pour tout ce qui est de la promotion et de la valorisation de l'action bénévole au Québec. Les activités menées par le RABQ dans le cadre de la Stratégie en action bénévole 2016-2022 visent la promotion, la rétention, le recrutement et la relève des bénévoles dans tous les milieux et dans l'ensemble des régions du Québec.

Coordonnatrice de l'étude : Véronique Routhier

Révision : Nathalie Duchemin

Mise en page : Anaïs Demoustier

ISBN : 978-2-923933-96-2

Table des matières

QUE RETENIR DE CE RAPPORT? 6

FAIT SAILLANT 1 Un ancrage sectoriel fort dans les bibliothèques et une assise solide des aînés 6
FAIT SAILLANT 2 Un bénévolat pérenne et continu plutôt que saisonnier 6
FAIT SAILLANT 3 Une difficulté à rejoindre les bénévoles du tourisme 6
FAIT SAILLANT 4 L'engagement individuel nuancé par le besoin d'affinité sociale 7
FAIT SAILLANT 5 Le plaisir, la socialisation et le sens comme moteurs d'action 7
FAIT SAILLANT 6 La sollicitation directe au cœur de l'attraction des 50 ans et plus 7
FAIT SAILLANT 7 Les facteurs de risque de démobilisation chez les bénévoles 7
FAIT SAILLANT 8 La perception du fonctionnement organisationnel et les besoins exprimés par les bénévoles 8

MISE EN CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET DU RAPPORT 9

PROBLÉMATIQUE 10

OBJECTIFS DE LA RECHERCHE 13

RECENSION DES ÉCRITS 14

MÉTHODOLOGIE 18

Devis de recherche 18
Collecte des données 18
Recrutement des participants 19
Critères d'inclusion 20
Limites de la méthodologie 20

RÉSULTATS 22

Section 1 : Profils socio-démographique des bénévoles 23

Section 2 : Portrait de l'engagement bénévole 29

Les milieux d'engagements 29
Secteur d'implication des bénévoles 29
Nombre d'organisations dans lesquelles les bénévoles sont engagés 30
Les types d'organisations dans lesquels les bénévoles évoluent 31
Ancienneté des bénévoles 31
Rôle des bénévoles dans l'organisme 32
Tâches accomplies par les bénévoles 33
Territoire d'implication des bénévoles 34
Fréquence du bénévolat 35
Saisonnalité du bénévolat 36
Nombre d'heures consacrées au bénévolat 36
Modalités d'implication comme bénévole 37
Dépenses personnelles en lien avec le bénévolat 38

Section 3 : Le recrutement et l'intégration des bénévoles 40

Les voies d'entrée dans le bénévolat 40
Les facteurs ayant influencé la décision de s'engager 40
Les stratégies de recrutement jugées les plus efficaces 42
Les attentes à l'égard de l'accueil et de l'intégration 43

Section 4 : Les motivations et la pérennisation de l'engagement bénévole 45
Les motivations à l'engagement bénévole 45
Les facteurs favorisant la poursuite de l'engagement bénévole 46
Les intentions de maintien de l'engagement 47
Les irritants susceptibles d'entraîner une démobilisation 48

Section 5 : L'appréciation de l'expérience bénévole 50
Le niveau de satisfaction à l'égard du bénévolat 50
L'évolution de la satisfaction dans le temps 50

Section 6 : Les perceptions du bénévolat dans les secteurs du tourisme et de la culture 52
La perception de l'évolution et de la santé du bénévolat 52
Perception des répondants à l'égard du fonctionnement de leur organisation 53

Section 7 : Regard sur le bénévolat des 50 ans et plus 55
Les ressources favorisant le développement des compétences des bénévoles 55
Les besoins exprimés par les bénévoles 56
Les attentes en matière de reconnaissance 57

Section 8 : Les relations entre bénévoles et salariés 59
Relation avec le personnel et les bénévoles 59
Perceptions des bénévoles sur l'importance des tâches des employés à leurs égards 59

DISCUSSION 61
Un profil socio-démographique marqué par le genre, l'éducation et l'ancrage territorial 61
Le paradoxe sectoriel : La culture ancrée face au défi du milieu touristique 61
L'expérience bénévole : Entre quête de sens, lien social et gestion assouplie 62
Les défis structurels : Bureaucratie et renouvellement des effectifs 63

RECOMMANDATIONS 64
À l'intention des organisations du secteur du tourisme et de la culture 64
À l'intention des regroupements sectoriels comme le RABQ 65
À l'intention des pouvoirs publics 66
À l'intention des chercheurs 67

CONCLUSION 68

RÉFÉRENCES 70

Liste des tableaux

TABLEAU 1 Organisations ciblées pour la collecte de données auprès des bénévoles et des gestionnaires 20
TABLEAU 2 Répartition des bénévoles selon l'âge 23
TABLEAU 3 Répartition des bénévoles selon l'organisation 31
TABLEAU 4 Répartition des bénévoles selon l'ancienneté 32
TABLEAU 5 Répartition des bénévoles en fonction des tâches effectuées 34
TABLEAU 6 Répartition des bénévoles selon le nombre d'heures de bénévolat 37
TABLEAU 7 Dépenses mensuelles des bénévoles en lien avec leur bénévolat 39
TABLEAU 8 Stratégies de recrutement les plus efficaces selon les bénévoles 42
TABLEAU 9 Niveau d'importance accordé aux actions d'intégration 44
TABLEAU 10 Motivation des bénévoles à faire du tourisme dans le domaine de la culture et du tourisme 45
TABLEAU 11 Les facteurs favorisant la poursuite du bénévolat 47
TABLEAU 12 Les irritants pouvant entraîner la démobilisation des bénévoles chez les bénévoles de 50 ans et plus 49
TABLEAU 13 Perceptions des répondants à l'égard de l'évolution et de la santé du bénévolat dans les secteurs du tourisme et de la culture 52
TABLEAU 14 Perceptions des répondants à l'égard du fonctionnement de leur organisation 54
TABLEAU 15 Les ressources jugées utiles pour développer les compétences et les connaissances des bénévoles selon eux-mêmes 55
TABLEAU 16 Récapitulatif des besoins exprimés par les bénévoles 57
TABLEAU 17 Les attentes des bénévoles en matière de reconnaissance 58
TABLEAU 18 Perceptions des bénévoles concernant l'importance des rôles assumés par les salariés 60

Liste des figures

FIGURE 1 Répartition des bénévoles par genre 23
FIGURE 2 Répartition des répondants en lien avec le revenu annuel approximatif 24
FIGURE 3 Répartition des répondants selon leur première langue apprise à la maison 25
FIGURE 4 Répartition des répondants en lien avec les enfants de moins de 18 ans habitant avec eux à la maison 25
FIGURE 5 Répartition des bénévoles selon qu'ils soient grand-parent ou non 26
FIGURE 6 Répartition des bénévoles selon leur situation d'emploi 27
FIGURE 7 Répartition des bénévoles selon le niveau de scolarisation 27
FIGURE 8 Répartition des bénévoles par lieu de résidence géographique 28
FIGURE 9 Répartition des bénévoles en lien avec le type d'organisation dans lequel le bénévolat se déroule 29
FIGURE 10 Répartition des bénévoles selon le secteur d'implication 30
FIGURE 11 Répartition des bénévoles selon le nombre d'organisations pour lequel du temps est donné bénévolement 30
FIGURE 12 Appellation en lien avec les tâches du bénévolat 33
FIGURE 13 Territoire sur lequel les bénévoles s'impliquent 35
FIGURE 14 Répartition des bénévoles selon la fréquence de temps donné 35
FIGURE 15 Répartition des bénévoles selon la saisonnalité de leur bénévolat 36
FIGURE 16 Modalités d'implication des bénévoles 38
FIGURE 17 Mode de recrutement pour devenir bénévole 40
FIGURE 18 Principaux facteurs ayant influencé le choix de l'organisme auprès des bénévoles 41
FIGURE 19 Intention de poursuite de l'engagement bénévole au sein de l'organisation actuelle 48
FIGURE 20 Niveau de satisfaction à l'égard du bénévolat 50
FIGURE 21 Évolution de la satisfaction à l'égard du bénévolat 51
FIGURE 22 Les bénévoles sont-ils en contact ou non avec les employés de leur organisation de bénévolat? 59

Que retenir de ce rapport?

Les faits saillants présentés ci-dessous mettent en lumière les grandes dynamiques qui caractérisent l'engagement bénévole dans le secteur de la culture et du tourisme au Québec. En croisant les profils socio-démographiques, les modes de recrutement, les facteurs de rétention et les principaux irritants organisationnels, ces résultats dressent un portrait plus précis des réalités du terrain. Ils font ressortir une réalité clé : alors que la culture bénéficie d'une assise communautaire locale et régulière, le secteur touristique fait face à des défis particuliers, souvent liés à sa nature propre, y compris la méconnaissance de la place du bénévolat en tourisme. Ces constats offrent au Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ) des repères empiriques solides pour orienter ses stratégies d'accompagnement, adapter ses outils de gestion et soutenir durablement les organismes du milieu.

FAIT SAILLANT 1 Un ancrage sectoriel fort dans les bibliothèques et une assise solide des aînés

- → Données : Plus de la moitié des bénévoles interrogés évoluent dans les bibliothèques ou réseaux de bibliothèques (51,2 % au global ; 50,8 % chez les 50 ans et plus). Les arts de la scène (11,9 %), le loisir, d'événementiel et de tourisme (10,7 %), les organismes liés au patrimoine et à l'histoire (9,5 %).
- → Signification : le milieu communautaire et culturel territorial constitue le principal bassin d'accueil des bénévoles répondants, soutenu massivement par la génération des 50 ans et plus.
- → Impact pour le RABQ : Adapter les outils et recommandations aux réalités spécifiques des établissements culturels de proximité et des services usagers.

FAIT SAILLANT 2 Un bénévolat pérenne et continu plutôt que saisonnier

- → Données : Près de quatre bénévoles sur cinq (79,0 %) exercent un engagement non saisonnier tout au long de l'année, une proportion qui s'élève à 84,3 % chez les bénévoles de 50 ans et plus (contre 15,7 % en saisonnier).
- → Signification : Contrairement au bénévolat événementiel éphémère, le profil des bénévoles en culture privilégie la régularité, la routine d'implication et la fidélité aux structures.
- → Impact pour le RABQ : Encourager des modèles d'accueil pérennes tout en maintenant la flexibilité horaire exigée par d'autres types de bénévoles plus nomades.

FAIT SAILLANT 3 Une difficulté à rejoindre les bénévoles du tourisme

- → Données : Concernant le secteur d'implication bénévole, 73 % d'entre eux déclarent exercer leur bénévolat dans le secteur culturel comparativement à 8 % qui indiquent être principalement engagés dans le secteur du tourisme. Pour ce qui est des bénévoles de 50 ans et plus, 69,9 % s'impliquent auprès d'organismes culturels contre 9,6 % en tourisme.
- → Significations : Plusieurs hypothèses peuvent être envisagées pour expliquer ces résultats : les bénévoles engagés dans le secteur touristique pourraient présenter un profil distinct, (ex. nous n'avons pas ciblé les bénévoles-touristes); le secteur touristique pourrait mobiliser relativement peu de bénévoles ; l'implication bénévole en tourisme ou la mission d'accueil touristique de certains organismes est probablement méconnue ou encore il s'agit de limites liées à l'échantillonnage ou au recrutement des participants.

→ Impacts pour le RABQ : Réfléchir à un moyen de les rejoindre par d'autres méthodes et concevoir des outils et des recommandations adaptés aux réalités des bénévoles œuvrant spécifiquement dans le secteur du tourisme.

FAIT SAILLANT 4 L'engagement individuel nuancé par le besoin d'affinité sociale

→ Données : Si le mode d'inscription individuel est prédominant (39,4 % au global; 37,5 % chez les 50 ans et plus), la somme des modalités collectives par affinité (24,8 % avec des collègues et 19,7 % avec des amis, soit 44,5 %) surpasse la démarche isolée.
→ Signification : Les bénévoles effectuent la démarche d'inscription seuls, mais la qualité des interactions avec leurs pairs constitue un pilier fondamental de leur maintien en poste.
→ Impact pour le RABQ : Favoriser des formules d'accueil qui intègrent des espaces de socialisation entre pairs dès l'intégration.

FAIT SAILLANT 5 Le plaisir, la socialisation et le sens comme moteurs d'action

→ Données : Servir une cause à laquelle ils croient (M[1]=1,53), aider les autres (M=1,63), se sentir utiles (M=1,67) et nourrir un sentiment d'appartenance (M=1,69) représentent les piliers majeurs de l'engagement.
→ Signification : Les motivations ne relèvent ni de l'obligation ni de la recherche de contreparties formelles, mais d'une quête d'épanouissement personnel et de liens humains.
→ Impact pour le RABQ : Promouvoir un cadre d'action convivial et axé sur le bien-être des personnes plutôt que sur une gestion strictement administrative.

FAIT SAILLANT 6 La sollicitation directe au cœur de l'attraction des 50 ans et plus

→ Données : Chez les 50 ans et plus, le recrutement par sollicitation directe lors d'événements (48,4 %) ou le bouche-à-oreille (79,7 %) surpasse nettement les plateformes virtuelles (23,4 %) ou les dépliants/affiches dans les endroits publics (25,0 %).
→ Signification : Le passage à l'acte bénévole nécessite un contact humain de proximité et la garantie de pouvoir moduler son temps sans pression (M=1,70)
→ Impacts pour le RABQ : Outiller les organisations 1) pour le recrutement de terrain de proche en proche et la conception de tâches modulables et 2) pour assurer la pérennité du responsable des bénévoles et ainsi maintenir un lien social durable.

FAIT SAILLANT 7 Les facteurs de risque de démobilisation chez les bénévoles

→ Données : Les trois principaux irritants susceptibles d'entraîner le départ des bénévoles sont : les exigences trop importantes en temps ou en énergie (M=1,92), les exigences administratives et légales trop lourdes (M=1,94) et la mauvaise entente avec les salariés ou les autres bénévoles (M=1,94). D'autres éléments freinent également l'engagement, notamment les commentaires/jugements négatifs des usagers (M=2,23), un cadre de travail rigide laissant peu d'initiative (M=2,29), le sentiment d'évoluer en cercle fermé (M=2,32) et le

1 Pour les analyses reposant sur des moyennes, l'échelle est codée de 1 à 4, où 1 correspond au niveau d'accord ou d'importance le plus élevé et 4 au niveau le plus faible. Par conséquent, plus la moyenne (M) est faible, plus l'accord avec l'énoncé ou l'importance qui lui est accordée est élevé.

manque de flexibilité des horaires (M=2,35). Cette hiérarchie des irritants s'observe de façon similaire chez les bénévoles de 50 ans et plus.

→ Signification : Le désengagement des bénévoles ne découle pas prioritairement de difficultés techniques ou physiques, mais bien de contraintes organisationnelles bureaucratiques et relationnelles.

→ Impacts pour le RABQ : Sensibiliser les instances publiques et les organismes à la nécessité d'alléger les exigences légales et administratives qui pèsent sur l'action bénévole. Former les gestionnaires de bénévoles à structurer des mandats de bénévoles plus courts, modulables et orientés vers l'autonomie et l'initiative individuelle.

FAIT SAILLANT 8 La perception du fonctionnement organisationnel et les besoins exprimés par les bénévoles

→ Données : L'évaluation est très favorable concernant l'ambiance au sein de l'organisation (M=1,33), l'adéquation entre les tâches et les compétences (M=1,38), le sentiment d'intégration (M=1,39), la reconnaissance des réalisations (M=1,42), la motivation (M=1,44) et le respect du rythme personnel (M=1,44). Les aspects plus nuancés touchent la reconnaissance des réussites de l'équipe (M=1,96), l'usage des réseaux sociaux (M=2,04) et le travail à domicile (M=2,57). Le recrutement et le renouvellement de la relève constituent le principal défi perçu. Les besoins exprimés ciblent une reconnaissance plus tangible, un accompagnement organisationnel soutenu (volets administratif, technologique et coordination) et des conditions favorables à la pérennité de l'engagement.

→ Signification : Bien que l'expérience interne et le climat de travail soient jugés très positifs, les organismes subissent une pression structurelle liée au renouvellement des effectifs et réclament un renforcement des structures de soutien organisationnel.

→ Impact pour le RABQ : Développer des outils clés en main et modernes adaptés aux réalités locales pour appuyer le recrutement de la relève. Promouvoir des modèles de reconnaissance formels et valoriser les compétences acquises. Offrir des formations et guides de gestion aux responsables de bénévoles pour renforcer l'accompagnement administratif, technologique et la coordination des activités.

En conclusion, ces données révèlent un paradoxe central : si l'expérience humaine au sein des organisations est hautement appréciée - portée par des bénévoles fidèles, motivés par le sens et le lien social -, la pérennité de cet engagement se heurte à des défis structurels importants. Le renouvellement des effectifs, la lourdeur administrative et la difficulté à rejoindre certains sous-secteurs comme le tourisme représentent des risques réels de démobilisation. Pour le RABQ, l'enjeu stratégique consiste désormais à transformer ces constats en leviers d'action : simplifier les cadres de gestion, outiller la sollicitation de proximité et développer des approches sur mesure pour le tourisme – notamment en valorisant le bénévolat d'accueil, le bénévolat éphémère et l'implication des visiteurs – afin de préserver la vitalité de l'action bénévole sur tout le territoire.





Mise en contexte de la recherche et du rapport

Cette étude s'inscrit dans l'orientation 1 « Participer dans sa communauté » du Plan d'action gouvernemental 2024-2029 - *La fierté de vieillir*, issu de la politique *Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec* élaborée par le ministère de la Santé et des Services sociaux élaborée par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Cette orientation traite plus spécifiquement de la valorisation et du soutien de la participation sociale et citoyenne.

Le mandat consiste dans un premier temps à établir le portrait du bénévolat et des bénévoles de 50 ans et plus œuvrant dans les organismes culturels et liés au tourisme. Dans un second temps, il s'agit de saisir les besoins de ces organismes pour favoriser la gestion des bénévoles de 50 ans et plus.

L'acquisition de connaissances sur les raisons de faire ou non du bénévolat en tourisme et en culture, les motifs d'engagement, les bénéfices, l'effet sur la qualité de vie, etc., constitue un enjeu important, car elles permettront de mesurer l'impact des bénévoles sur la vitalité touristique et culturelle du territoire et d'évaluer les facilitants et les freins à leur engagement. Plus spécifiquement, la connaissance de la situation actuelle du bénévolat dans ce secteur permettra de mieux saisir sa réalité et sa spécificité, d'identifier des mesures pour connaître et améliorer la condition des bénévoles, accroître leur recrutement et leur rétention et, ultimement, améliorer leur qualité de vie et favoriser un environnement inclusif, stimulant, sécuritaire et respectueux qui convient au niveau d'engagement des bénévoles. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale souhaite disposer d'un portrait général des bénévoles de plus de 50 ans qui agissent dans le secteur du tourisme et de la culture. Les résultats contribueront à mieux saisir les besoins de ces bénévoles et permettront ainsi au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et aux organisations touristiques et organisations culturelles d'ajuster leurs orientations et leurs actions pour valoriser et soutenir la participation sociale de ces citoyens.

Problématique

Le bénévolat des personnes aînées

La population est vieillissante au Québec et presque partout dans le monde. Selon l'Institut de la statistique du Québec (2026), en 2021, le Québec comptait 1,7 million de personnes de 65 ans et plus. Les projections démographiques stipulent qu'en 2071, la population des 65 ans et plus compterait 756 000 personnes de plus qu'en 2021, soit près de 2,5 millions. Dans ce contexte où les personnes aînées sont de plus en plus nombreuses dans nos communautés, il importe de favoriser leur inclusion et leur vieillissement actif. La participation sociale et citoyenne des personnes aînées constitue par ailleurs une priorité du gouvernement du Québec figurant parmi les axes d'intervention du plan d'action gouvernemental 2024-2029 *La fierté de vieillir*. Le bénévolat en tourisme peut contribuer à l'amélioration du capital social, culturel et communautaire si on évite les impératifs qui marginalisent les personnes aînées qui n'ont pas la santé et le contexte requis pour l'implication bénévole (Dashper et al., 2021)

Les bénéfices de leur participation bénévole sont multiples. Ils se déploient notamment au niveau des individus, des organisations et des communautés. Parmi les bénéfices individuels, on note des bénéfices psychologiques (ex. sentiment d'utilité, sentiment d'appartenance, etc.), sociaux (ex. inclusion, développement de liens sociaux, etc.) et physiques (ex. vieillissement actif, sentiment de bien-être, etc.) (Fortier, Porcedda et Lapointe, 2024). Chez les personnes âgées, le bénévolat en tourisme peut représenter une manière de vivre le contact avec les touristes visitant leur région, même si eux-mêmes ne peuvent pas voyager, par exemple en raison de problèmes de santé ou de moyens financiers limités (Dashper et al., 2021).

Les organisations qui accueillent des bénévoles aînés voient pour leur part une augmentation de leur capacité en termes d'offre de services, un accès à des expériences et des expertises diversifiées, une proximité et une meilleure connaissance des besoins de la population (Bénévoles Canada, 2017). Les bénévoles dans les organismes en tourisme et en culture sont fiers de mettre à profit leur connaissance vécue du milieu dans l'accueil qu'ils contribuent à offrir aux visiteurs (Dashper et al., 2021; Origet du Cluzeau, 2022)

Parmi les bénéfices pour les quartiers, Bénévoles Canada (2017) identifie la résilience, le leadership, la cohésion et l'inclusion sociale. Plus largement pour les communautés, Marchand et Laau-Laurin (2024) spécifient dans la conclusion de leur l'article que les personnes aînées « ont une influence certaine sur l'amélioration des conditions de vie en participant à l'effort collectif pour bâtir des communautés résilientes et vivantes » (p. 24). Les bénévoles qui s'impliquent en culture et en tourisme sont des acteurs importants qui peuvent contribuer de manière significative aux efforts de développement du tourisme local et contribuent à tisser des liens entre les touristes, les résidents et la destination (Dashper et al., 2021). Ceci est d'autant plus vrai pour ce qui est des bénévoles âgés dont l'ancrage d'une vie, voire transgénérationnel dans la culture de la destination comporte une grande valeur (Dashper et al., 2021).

Le bénévolat en culture et en tourisme

Au Québec, il existe très peu de données qui font état de la situation du bénévolat spécifiquement en culture. Ce constat s'applique d'autant plus en tourisme, phénomène qui a été peu analysé

sous l'angle du bénévolat. L'acquisition de ces connaissances est un enjeu majeur : il est connu que le bénévolat est essentiel à l'offre de services, notamment en loisir, sport, culture et tourisme et au dynamisme d'une communauté. En effet, de nombreuses organisations dépendent de l'action de bénévoles pour assurer leur offre de services. En 2023, 81,8 % des OBNL au Canada ont fait appel à des bénévoles (Statistique Canada, 2025). Les secteurs d'activité qui font l'objet de ce rapport composent une part importante, mais déséquilibrée des OBNL québécois, par exemple les organisations à vocation communautaire représentent 33 % des OBNL alors que celles artistiques ou culturelles en composent 8 % et celles touristiques et événementielles 5 % (Parent, s.d.). De plus, 73 % de la population de 15 ans et plus ont fait du bénévolat encadré et informel, ce qui équivaut à 4,1 milliards d'heures (Statistique Canada, 2025).

Le bénévolat en culture

Nous disposons de plusieurs données sur le bénévolat et les bénévoles en loisir, en santé et en sport, notamment. Toutefois, le secteur plus spécifique de la culture est moins bien documenté. Les données de ce secteur sont souvent amalgamées à un autre, comme le loisir, ce qui ne permet pas d'identifier ses spécificités. Par exemple, le dernier portrait des bénévoles et du bénévolat au Québec effectué par le RABQ (2025) nous informe que le bénévolat en culture et loisirs compte le plus au taux de bénévolat avec 37 %. Qu'en est-il du bénévolat effectué spécifiquement en culture? Une étude menée en 2021-2024 sur le bénévolat en culture et loisir culturel a permis d'en apprendre davantage sur l'action bénévole dans ce champ, notamment sur ses spécificités (Fortier, Porcedda et Lapointe, 2024). On y apprend que :

- → La très grande majorité des répondants est née au Canada. C'est le cas de 94,9 % des bénévoles du secteur culturel et de 91,9 % des bénévoles d'autres secteurs.
- → Les bénévoles sont vieillissants, ce qui pose la question du renouvellement des bénévoles, et met en lumière que la situation semble plus critique pour le domaine de la culture.
- → En outre, les bénévoles en culture sont, dans 67 % des cas, retraités du marché du travail, comparativement à 53 % des bénévoles en loisir, qui, eux, sont plus nombreux à travailler à temps plein (31,5 % VS 17,9 %).
- → Les bénévoles en culture sont très instruits (60,9 % ont un diplôme universitaire).
- → Perception qu'il faut être beaucoup formé pour faire ce type de bénévolat. Cela peut s'expliquer par la perception que le milieu culturel est parfois élitiste, mais aussi par le fait que certains milieux culturels exigent une formation assez poussée des bénévoles avant qu'ils ne débutent leur engagement.
- → On retrouve une majorité de bénévoles de sexe féminin. En effet, les trois quarts des bénévoles sont des femmes (75,3 %). L'enjeu de la féminisation des pratiques est présent dans le milieu culturel : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à lire et fréquenter certaines institutions culturelles.
- → Environ 61,4 % des bénévoles en culture œuvrent hors des régions métropolitaines de recensement (RMR) de Montréal et de Québec. C'est d'ailleurs dans les RMR de Montréal et de Québec que se trouvent les plus grandes institutions culturelles de la province, ainsi que la part du lion du financement de l'État. Les besoins en bénévolat dans le secteur culturel sont peut-être plus importants hors des grands centres.
- → « C'est plus le fun, car c'est ludique. Par contre, la satisfaction à aider est plus grande en santé ». (Témoignage d'un bénévole ayant participé à l'enquête)
- → La passion, la formation continue et le partage des connaissances font que l'engagement et la gestion des bénévoles sont moins exigeants. Il invite plus au plaisir et à l'échange avec des visiteurs qui ne sont pas nécessairement en situation de vulnérabilité comme dans d'autres secteurs.

- → C'est le parent pauvre par rapport au bénévolat dans d'autres secteurs. Il exige des bénévoles un engagement total pour les activités culturelles afin que les organisations survivent (sous-financement, conflit syndicat-bénévoles, lourdeur administrative, etc.).
- → Il permet en peu de temps un résultat tangible (spectacle, conférence, visite, etc.) tout en étant en contact avec les artistes et professionnels de la culture. Ce contact est prisé par les bénévoles qui découvrent un milieu ouvert à la diversité et au plus grand nombre.
- → Les bénévoles en loisir culturel sont souvent de grands consommateurs de culture.
- → Les membres des CA sont souvent plus âgés et les bénévoles « terrain » plus jeunes. On précise d'ailleurs à ce sujet que la lourdeur administrative qui occupe les CA repousse généralement les plus jeunes.
- → Le recrutement se fait essentiellement à l'interne, soit parmi les membres de l'organisation, les membres des organismes régionaux ou encore parmi les proches (famille et amis). La passion pour le loisir culturel (théâtre, danse folklorique, chant, histoire, lecture, etc.) est au fondement de l'engagement bénévole en loisir culturel.

La présente étude permettra de valider et de compléter ce portrait et ces pistes de réflexion, notamment concernant les personnes âgées de 50 ans et plus.

Le bénévolat en tourisme

Selon l'Étude sur le bénévolat en loisir, sport et culture au Québec (Thibault et Fortier, 2023), le bénévolat fait face à plusieurs défis, dont : le contexte post-pandémie (World Tourism Organization, 2020), le vieillissement de la population, les impératifs de la conciliation travail-vie personnelle, la professionnalisation de plusieurs organismes, les nouvelles technologies et la pénurie de main-d'œuvre. Qu'en est-il dans le secteur du tourisme, qui reste encore peu étudié dans sa complexité? En effet, en dépit du fait que le bénévolat en tourisme ait attisé l'intérêt des chercheurs en tourisme depuis les années 1980, les travaux ont priorisé les bénévoles-touristes au détriment des bénévoles-hôtes (Holmes et Smith, 2009). Le bénévolat joue par ailleurs un rôle essentiel dans de nombreux domaines de la société, notamment dans celui du tourisme, où il contribue tant à l'animation des territoires, à l'engagement dans la gouvernance qu'à l'accueil des visiteurs (Origet de Cluzeau, 2022). Dans plusieurs régions du monde, les bénévoles participent activement à des festivals, à des événements touristiques, à des activités de mise en valeur du patrimoine, ou encore à l'interprétation culturelle et environnementale. Selon une étude menée par Holmes et Smith (2009) sur le bénévolat dans les événements touristiques, le bénévolat représente une ressource stratégique pour les destinations touristiques à la fois en termes économiques et sociaux. Le bénévolat dans certains contextes, par exemple certaines attractions touristiques ou dans l'accueil et les services à destination, demeure moins documenté (Holmes & Smith, 2009; Holmes et al., 2022). Les motivations des bénévoles de ce secteur incluent le développement personnel, la recherche de contacts sociaux, le désir et la fierté de contribuer à la communauté, l'intérêt pour une activité spécifique (ex. festivals, tourisme patrimonial, etc.), vivre une expérience collective et parfois des bénéfices professionnels (réseautage, expérience, formation) (Holmes & Smith, 2009; Dashper et al., 2021; Holmes et al., 2022; Tobelem, 2022). Certaines études pointent vers des différences de motivation en fonction de l'âge, par exemple les bénévoles plus âgés seraient davantage motivés par leur apport à l'organisation ou à la société, tandis que les plus jeunes recherchent des expériences inédites (ex. le contact avec les artistes lors d'un spectacle) (Tobelem, 2022). Le rapport de la Commission européenne (2018) sur le bénévolat dans le

tourisme culturel souligne que les activités contribuent à renforcer le sentiment d'appartenance des résidents, à favoriser l'inclusion sociale et à soutenir la transmission du patrimoine local. Dans plusieurs cas, les bénévoles deviennent des ambassadeurs de leur territoire, offrant une dimension humaine et authentique à l'expérience touristique. Au Québec, bien que les données soient fragmentaires, certaines observations issues d'initiatives locales permettent de constater une forte implication bénévole, comme dans les festivals, les circuits patrimoniaux et les fêtes populaires. De nombreux bénéfices sont générés par l'implication bénévole dans le tourisme. Sur le plan organisationnel, elle permet la mutualisation des savoirs, la création de liens intergénérationnels, et une flexibilité opérationnelle essentielle à la réalisation d'activités ponctuelles (Fortier et al., 2009). Sur le plan personnel, elle contribue à une amélioration du bien-être psychologique, un sentiment d'utilité sociale et une valorisation personnelle (Nichols et Ralston, 2012). Toutefois, nous avons peu de données précises sur le bénévolat en tourisme au Québec. Ceci freine la mise en place de stratégies efficaces pour soutenir, reconnaître et pérenniser l'engagement bénévole de ce secteur.

Qu'est-ce que l'action bénévole en tourisme? Quelles sont ses caractéristiques? Qui sont les bénévoles qui y œuvrent? Qu'en est-il des 50 ans et plus? Qu'est-ce qui distingue le bénévolat en tourisme du bénévolat en culture? Autant de questions auxquelles nous permettra de répondre cette étude.

Objectifs de la recherche

Les résultats du sondage effectué auprès des bénévoles permettront de répondre à ces deux objectifs spécifiques.

1. Réaliser un portrait des bénévoles de 50 ans et plus œuvrant en culture et des bénévoles de 50 ans et plus œuvrant en tourisme au Québec;
2. Identifier les raisons pour lesquelles les bénévoles de 50 ans et plus s'engagent et poursuivent bénévolement en culture ou en tourisme.



Recension des écrits

Dans le cadre de cette étude, trois concepts apparaissent essentiels à définir afin de mieux saisir l'univers dans lequel elle s'inscrit, soit le bénévolat, la culture et le tourisme.

Le bénévolat

Il existe une multitude de définitions du bénévolat et aucune ne fait consensus. Les auteurs parlent de liberté de choix, de temps libre, d'acte social, d'action volontaire, d'engagement, d'implication, d'action sans rémunération, de don, etc. Bien que l'article de Cnaan, Handy & Wadsworth (1996) fut publié il y a 30 ans, son contenu demeure encore actuel et pertinent pour saisir les formes d'action bénévole qui se déploient aujourd'hui, il est notamment retenu dans le tourisme en événementiel, sport et tourisme (Holmes, 2022). À la suite de l'analyse de nombreuses définitions du bénévolat, ces auteurs ont identifié quatre thèmes qui le caractérisent, soit 1) la portée de la liberté de choix (liberté totale, relativement coercitive, obligatoire), 2) l'ampleur de la rémunération (aucune, non envisagée, dépenses remboursées, petit salaire), 3) la formalité de la structure (formelle, informelle) et 4) l'identité des bénéficiaires (les autres, ses amis et sa famille, soi-même). Les auteurs se positionnent différemment sur le continuum de chacun de ces thèmes selon leur vision du bénévolat.

Dans le cadre de la présente étude, nous adoptons la définition proposée par le RABQ dans son Lexique de l'action bénévole et de l'engagement social. Le bénévolat est vu comme un :

> Phénomène social constitué, d'une part, des actions volontaires et non rémunérées, visant le mieux-être des personnes et des collectivités, et mené dans un cadre organisé ou collectif, et, d'autre part, d'un système d'idées, de règles et d'organisations qui soutiennent ces actions. (p.13)

Cette définition comprend les notions liberté d'action, absence de rémunération et formalité de l'action, c'est-à-dire qu'elle doit être effectuée par le biais d'une organisation. Cette définition du RABQ se distingue en incluant la dimension gestion du bénévolat et des bénévoles.

La culture

« La culture (ou civilisation), prise dans son sens ethnologique le plus étendu, est l'ensemble complexe incluant les savoirs, les croyances, l'art, les mœurs, le droit, les coutumes, ainsi que toute disposition ou usage acquis par l'homme vivant en société. » (Tylor, 1871, p.1). Cette définition de Tylor suggère que la culture est acquise par les individus et non innée. Elle ne relève pas de l'hérédité biologique (Cuche, 2016). Cette définition fait ressortir le caractère universel et inhérent à l'espèce humaine de la culture. En effet, il n'existe pas de peuple dépourvu de culture.

L'Unesco (1982) définit la culture comme « l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances ». Elle incarne le pilier culturel de la gouvernance mondiale. La place que la culture occupe dans le développement des pays a donc évolué. Le concept de culture peut être ainsi divisé de deux manières : la culture immatérielle : les

idées (normes, symboles, langage, valeurs, croyances, etc.) et la culture matérielle : les objets (technologie, patrimoine matériel, etc.) (Rocher, 1992).

La fonction de la culture est de proposer ou fournir des modes de pensée, des connaissances, des idées, des canaux privilégiés d'expression des sentiments, des moyens de satisfaire ou d'aiguiser des besoins physiologiques, etc., en vue de créer des liens entre les individus appartenant à un collectif.

Voici, en particulier, les secteurs d'intervention en culture qui relèvent du ministère de la Culture et des Communications :

- → Aménagement culturel du territoire
- → Arts de la scène
- → Arts visuels, architecture et métiers d'art
- → Cinéma, audiovisuel et médias
- → Éducation, livre et loisir
- → Langues et cultures autochtones
- → Muséologie
- → Patrimoine

Le tourisme

Selon ONU Tourisme, le tourisme se définit comme :

> [...] un phénomène social, culturel et économique qui suppose des mouvements de personnes vers des pays ou des lieux situés en dehors de leur environnement habituel intervenant pour des motifs personnels ou pour affaires et motifs professionnels. Ces personnes sont appelées visiteurs et peuvent être des touristes ou des excursionnistes; des résidents ou des non-résidents; le tourisme englobe leurs activités, dont certaines impliquent des dépenses touristiques. (ONU Tourisme, s.d.)

Ce phénomène se déploie dans de nombreux secteurs allant des festivals au camping; de l'agrotourisme aux croisières. Voici les secteurs du tourisme selon l'Alliance de l'industrie touristique et le gouvernement du Québec.

Les secteurs du tourisme

Dans les différents documents et rapports, le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) distingue cinq (5) sous-secteurs du tourisme, à savoir :

- → Restauration
- → Loisirs et divertissement
- → Transport de personnes
- → Hébergement
- → Services de voyage

Sur la base des informations de l'Alliance de l'industrie touristique du Québec, notamment le rapport annuel 2024, le Québec compte 18 associations sectorielles selon la liste suivante. Toutefois, sur le site du gouvernement du Québec, 13 associations sectorielles sont mentionnées

comme partenaires officiellement reconnus du ministère du Tourisme avec la date du 19 mars 2025 comme dernière mise à jour. Un astérisque (*) a été ajouté à ces 13 associations.

1. Association des Réceptifs et Forfaitistes du Québec *
2. Association de l'agrotourisme et du tourisme gourmand *
3. Association Hôtellerie Québec *
4. Association maritime du Québec
5. Association québécoise des spas *
6. Association des stations de ski du Québec *
7. Aventure Écotourisme Québec *
8. Camping Québec *
9. Croisières du Saint-Laurent
10. Fédération des clubs de motoneigistes du Québec
11. Fédération des pourvoiries du Québec *
12. Fédération des transporteurs par autobus
13. Événements Attractions Québec *
14. Société des musées du Québec *
15. Société du Réseau ÉCONOMUSÉE *
16. Tourisme autochtone Québec *
17. Terroir et saveurs du Québec *
18. Nautisme Québec

Comment nomme-t-on le bénévolat effectué dans le secteur du tourisme? L'organisme Événements et Attractions Québec (ÉAQ) (2024) a mené une étude sur le bénévolat dans les festivals qui constituent la ressource au fondement de leur réalisation. L'organisme emploie le terme « volontourisme » pour caractériser le bénévolat en tourisme. Le vocable se veut une fusion entre volontariat et tourisme. L'organisme Événements et Attractions Québec le définit ainsi :

> Il s'agit d'un séjour ou d'un voyage pendant lequel on consacre une partie plus ou moins importante de son temps à des activités bénévoles, notamment pour servir une cause sociale ou environnementale. […] Bien qu'on l'associe d'emblée à des voyages dans des pays en voies de développement, le volontourisme se pratique aussi dans les pays en développement, par exemple en étant bénévole dans un événement loin de chez soi […]. (p.1)

ÉAQ parle de « festi-volontourisme » pour caractériser le bénévolat dans les festivals. Le festi-volontourisme est effectué par des participants qui planifient leur séjour touristique pour effectuer du bénévolat dans un festival ou un événement particulier ou qui choisissent leur destination et ensuite s'informent sur les occasions d'implication bénévoles dans les festivals à proximité. D'autres encore visitent plusieurs régions différentes pendant leurs vacances et participent bénévolement à des festivals ou événements dans chacune d'elles (ÉAQ, 2024, p.1).

Le bénévolat en tourisme s'effectue en grande partie dans les festivals, mais également lors des événements sportifs. Ce bénévolat est nommé dans les écrits scientifiques « sport volunteer tourism ». Ce concept est souvent étudié de façon fragmentée. On s'intéresse soit au « sport tourism » ou au « sport volunteerism » (Karlis et al., 2020). Tel que le spécifient Abou-Warda et al. (2026) : "[…] existing reviews tend to address either volunteering or sport tourism in isolation, leaving the tripartite intersection of volunteering, sport, and tourism critically underexamined".

Ces auteurs proposent cette définition :

> Volunteer sport tourism may be defined as organised travel undertaken in order to participate in unpaid voluntary work at sporting events or sport-related activities in destinations away from one's usual place of residence. This definition encompasses three essential elements : the voluntary nature of participation; the sport context; and the tourism dimension, which entails travel and a temporary stay in a host destination. (p.4-5).

Cette dernière nous permet de mieux saisir les dimensions centrales du concept de « volunteer sport tourism » qui doivent être analysées de pair pour avoir une compréhension adéquate du phénomène.

Dans les écrits scientifiques, le volontourisme s'apparente davantage à des voyages qui incluent une expérience d'aide humanitaire à l'international. L'appellation volontourisme est toutefois parfois connotée négativement, souvent critiqué pour ses effets parfois néfastes et les motifs réels dernière l'action, notamment en raison de préoccupation éthiques ou de critiques adressées à certains touristes ou organisations qui concourent à perpétuer des relations de pouvoir inégales entre visiteurs et hôtes (Dashper et al., 2021; Gallarza et al., 2012). Pour ces raisons, nous privilégions les termes bénévolat en tourisme ou bénévoles œuvrant dans les secteurs du tourisme.

Dans la littérature, trois constats émergent :

- → Dans le bénévolat en tourisme, le bénévole est soit un touriste qui a choisi sa destination touristique en fonction du bénévolat souhaité (ex. être bénévole aux Jeux olympiques qui se déroulent dans un autre pays que le nôtre) ou encore un touriste qui a choisi son bénévolat une fois rendu à sa destination touristique (ex. contribuer à une corvée de nettoyage d'un site en nature organisée par un organisme du coin). Dans les deux cas, le bénévole est en situation de tourisme, il est touriste lorsqu'il accomplit son bénévolat (Holmes & Smith, 2009).
- → Dans le bénévolat en tourisme, le bénévole peut aussi donner de son temps pour une organisation qui œuvre dans le secteur du tourisme (ex. un musée ou un événement tenu dans sa ville, sa région, sa province, son pays). Cet attrait ou événement attire des touristes régionaux, provinciaux ou internationaux. Le bénévole est en situation d'accueil des touristes, il est l'hôte des visiteurs lorsqu'il accomplit son bénévolat (Holmes & Smith, 2009).
- → Le bénévolat est souvent à la fois culturel et touristique. Plusieurs attraits touristiques (sites, événements) sont des lieux de pratiques culturelles et attirent de nombreux touristes (ex. musées, bibliothèques, jardins, festivals, etc.). Il demeure alors ardu de saisir la frontière réelle entre le bénévolat dans ces deux secteurs.

Dans cette étude, nous nous intéressons aux bénévoles en situation d'accueil. Les bénévoles donnent de leur temps pour une organisation qui œuvre dans le secteur de la culture ou du tourisme. Il convient toutefois de mentionner que les frontières entre bénévole-touriste et bénévole-hôte sont souvent poreuses, ex. pour les personnes bénévoles qui œuvrent loin de leur résidence principale où ils sont à la fois visiteurs et hôtes (ex. hôte en camping ou dans des aires protégées (Holmes et al., 2022).



Méthodologie

Cette recherche repose sur un devis mixte visant à documenter le bénévolat dans les secteurs de la culture et du tourisme au Québec, plus particulièrement le bénévolat des personnes de 50 ans et plus. Elle cherche également à saisir les besoins des organisations en matière de gestion des bénévoles. La démarche combine une recension des écrits et deux collectes de données quantitatives par questionnaire (bénévoles et gestionnaires).

Une étude sur le bénévolat en culture et loisir culturel que nous avons menée en 2021-2024 a permis de mieux saisir entre autres le portrait des bénévoles, leurs motivations (à s'engager et à poursuivre) et leurs motifs d'abandon. Parmi les 430 répondants en culture, 366 ont 50 ans et plus (85 %). Nous avons donc un bon aperçu de leur portrait. Un questionnaire fut tout de même acheminé à d'autres bénévoles en culture afin d'augmenter l'échantillon et de valider certaines réponses de l'étude précédente.

Devis de recherche

L'étude utilise des données quantitatives et qualitatives recueillies simultanément via un questionnaire mixte. Cela permet de recueillir des informations sur les caractéristiques d'une population cible à un moment donné et de documenter différentes dimensions liées à l'engagement bénévole et à sa gestion.

Collecte des données

L'équipe de recherche a collaboré avec le Comité – Bénévolat des aînés en tourisme et culture créé par le Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ). Ce comité est composé d'acteurs des organismes suivants : le RABQ, le Conseil québécois du loisir, le Festival des guitares en Abitibi-Témiscamingue, le ministère de la Culture et des Communications, le ministère de la Santé et des Services Sociaux, le ministère du Tourisme, une association touristique sectorielle, le Réseau BIBLIO de la Côte-Nord, Événements Attraction Québec et l'Association des bibliothèques publiques du Québec. Ce comité a validé les outils de collecte et a participé au recrutement des bénévoles et des gestionnaires pour l'envoi des questionnaires.

Le questionnaire électronique a été diffusé auprès de bénévoles œuvrant dans les secteurs de la culture et du tourisme au Québec. La collecte visait principalement les personnes âgées de 50 ans et plus, tout en incluant des répondants âgés de 18 ans et plus afin d'avoir une meilleure connaissance du profil des bénévoles et du bénévolat en tourisme; sujet peu étudié jusqu'à maintenant.

Le questionnaire destiné aux bénévoles comportait plusieurs sections, notamment :

→ l'expérience bénévole et les motivations ;
→ les caractéristiques de l'engagement ;
→ les perceptions du bénévolat ;
→ les relations avec les organisations, les salariés et les usagers ;
→ les services de soutien reçus ;
→ certaines caractéristiques sociodémographiques ;
→ les réalités spécifiques des bénévoles de 50 ans et plus.

Les questions étaient majoritairement fermées. Néanmoins, les répondants ont pu préciser lors de questions ouvertes : l'organisation en tourisme ou en culture pour laquelle ils donnent le plus de temps bénévolement, le ou les types de tâche effectués dans le cadre de leurs activités bénévoles ainsi que leurs besoins en tant que bénévoles dans le secteur du tourisme ou de la culture.

Le questionnaire destiné aux gestionnaires s'adressait aux responsables des bénévoles d'OBNL œuvrant en tourisme ou en culture. Les résultats de ce volet sont présentés dans un second rapport.

Recrutement des participants

Le recrutement a été réalisé avec l'appui du Comité – Bénévolat des aînés en tourisme et culture du Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ). Ce comité regroupe plusieurs acteurs issus des milieux du loisir, de la culture et du tourisme. Les organisations ciblées ont été identifiées à partir :

→ des partenaires du comité ;
→ des associations touristiques sectorielles ;
→ des membres de l'Alliance de l'industrie touristique du Québec ;
→ et d'autres organisations présentes dans l'écosystème touristique québécois.

Les organisations participantes ont été sollicitées par courriel afin de relayer les questionnaires auprès de leurs bénévoles et de leurs gestionnaires. Deux relances ont été effectuées durant la période de collecte.

Les questionnaires ont été diffusés en ligne à l'aide de SurveyMonkey. Le temps moyen de passation est de 48,7 minutes. Les questionnaires ont été prétestés auprès de quelques bénévoles et responsables ciblés par le RABQ selon leur niveau d'engagement. Cette étape a permis de valider la compréhension des questions et d'ajuster certains éléments des outils de collecte.

Pour la collecte des données, des organismes ont préalablement été ciblés par le comité et d'autres se sont ajoutés à la liste suite à une recension des sites et organismes liés au tourisme. Il s'agit d'une sélection basée sur leur potentiel quant au sujet de l'étude parmi les associations touristiques sectorielles partenaires du ministère du Tourisme du Québec, les membres de l'Alliance de l'industrie touristique du Québec ou d'autres organisations présentes dans l'écosystème touristique québécois.

Tableau 1 : **Organisations ciblées pour la collecte de données auprès des bénévoles et des gestionnaires**

Organisations ciblées par le comité	Organisations ajoutées
Associations touristiques régionales et sectorielles (ATR et ATS)	Association de l'agrotourisme et du tourisme gourmand
Association des bibliothèques publiques du Québec (ABPQ)	Association Hôtellerie Québec et des auberges de jeunesse
Association du tourisme religieux et spirituel du Québec (ATRSQ)	Association des stations de ski du Québec
Coopérative de développement régional du Québec (CDRQ)	Aventure Écotourisme Québec
Conseil québécois du loisir (CQL)	Camping Québec
Événements attractions Québec (ÉAQ)	Fédération des pourvoiries du Québec
FADOQ	Événements Attractions Québec
Festival des guitares en Abitibi-Témiscamingue	Société des musées du Québec
Réseau Biblio de la Côte-Nord	Société du Réseau ÉCONOMUSÉE
Réseau Biblio du Québec	Tourisme autochtone Québec
Réseau plein air Québec (RPAQ)	Association des camps du Québec
Réseau des unités régionales loisir et sport du Québec (RURLS)	Tourisme d'Affaires Québec
Société des musées du Québec (SMQ).	Tourisme durable Québec
AQLPH/OPHQ/KÉROUL/REFRAIN	Compétitions sportives (Sport-Québec)

Critères d'inclusion

Pour les bénévoles, les critères d'inclusion étaient :

- → être âgé de 18 ans et plus ;
- → résider au Québec ;
- → avoir réalisé une activité bénévole dans le secteur du tourisme ou de la culture au cours des 24 derniers mois.

Limites de la méthodologie

L'interprétation des résultats et la portée des recommandations formulées dans ce rapport doivent être examinées à la lumière de plusieurs limites méthodologiques. D'une part, le recours à un échantillonnage de convenance et la taille restreinte de l'échantillon (n=85, dont environ 65 répondants âgés de 50 ans et plus) ne permettent pas une généralisation statistique rigoureuse à l'échelle de l'ensemble de la population québécoise ou de son milieu associatif.

D’autre part, le profil des répondants présente un biais sectoriel marqué : plus de la moitié de l’échantillon provient du milieu des bibliothèques municipales et culturelles (51,2 % au global; 50,8 % chez les 50 ans et plus, alors que le secteur touristique n’y est représenté qu’à hauteur de 10,7 %. Plusieurs hypothèses complémentaires peuvent être émises pour expliquer cette faible captation de données dans le réseau touristique. 1) Les bénévoles s’impliquant en milieu touristique ne se perçoivent pas comme des bénévoles au sens de ceux des organismes communautaires ou de la culture et sont difficilement joignables par les canaux traditionnels de sondage axés sur les membres inscrits d’organismes à destination de la population locale. 2) Une grande partie de l’action bénévole sur le terrain s’effectue dans des zones d’intersection : musées, sites historiques, événements patrimoniaux ou festivals. Il est très probable que des bénévoles effectuant des tâches d’accueil touristique ou de guidage s’auto-identifient prioritairement comme évoluant dans le secteur « culturel » ou « patrimonial », invisibilisant ainsi la dimension touristique de leur fonction. 3) Les outils de recrutement du sondage et les réseaux de relais (ex. bibliothèques, centres d’action bénévole) sont fortement ancrés dans le tissu communautaire et culturel. Les structures touristiques (ex. bureaux d’information touristique, associations touristiques régionales - ATR), y gravitent de manière moins naturelle. Cette sous-représentation du volet touristique limite la portée comparative entre ces deux grands domaines et implique que le portrait dresse principalement les réalités d’engagement propres au milieu culturel et communautaire.

Sur le plan de la démarche, les données recueillies reposent sur des déclarations perceptuelles auto-rapportées par les répondants, ce qui peut introduire un biais de désirabilité sociale ou de mémoire. De plus, le caractère transversal du devis d’enquête offre une photographie ponctuelle des perceptions et des pratiques, ne permettant pas de mesurer l’évolution longitudinale des trajectoires d’engagement bénévole.

Ces facteurs invitent à considérer les pistes d’action formulées non pas comme un modèle universellement transposable à l’ensemble du bénévolat, mais bien comme des repères stratégiques contextualisés, particulièrement éclairants pour la gestion des bénévoles de 50 ans et plus dans le secteur culturel.



RÉSULTATS

Cette partie du rapport sur les résultats compte huit sections et plusieurs sous-sections. Chacune porte sur une thématique spécifique. On retrouve le profil socio-démographique des répondants, le portrait de leur engagement bénévole, leur perception du recrutement et de l'intégration, leurs motivations à s'engager et à poursuivre leur engagement bénévole, l'appréciation de leur expérience bénévole, leurs perceptions du bénévolat dans les secteurs du tourisme et de la culture, l'environnement organisationnel de leur bénévolat, le développement de leurs compétences et leur reconnaissance ainsi que leurs relations avec les salariés.

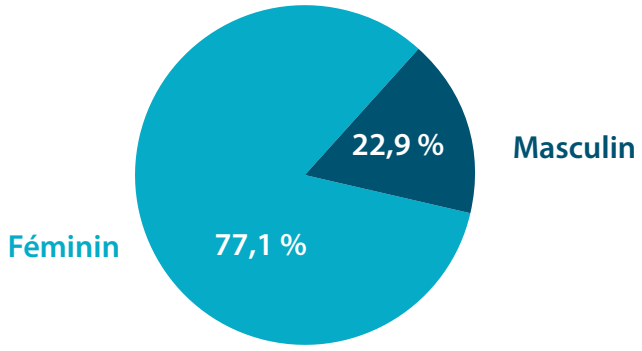
Pour les analyses reposant sur des moyennes, l'échelle est codée de 1 à 4, où 1 correspond au niveau d'accord ou d'importance le plus élevé et 4 au niveau le plus faible. Par conséquent, plus la moyenne (M) est faible, plus l'accord avec l'énoncé ou l'importance qui lui est accordée est élevé.



SECTION 1 : PROFILS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES BÉNÉVOLES

Dans le cadre de cette recherche, 85 bénévoles ont répondu au questionnaire. Parmi eux, 77,1 % s'identifient au genre féminin et 22,9 % s'identifient au genre masculin (figure 1). Pour ce qui est des bénévoles de 50 ans et plus, 79,7 % s'identifient au genre féminin et 20,3 % au genre masculin.

*Figure 1 : **Répartition des bénévoles par genre***



La distribution selon l'âge, révèle une concentration des répondants dans les groupes les plus âgés. La catégorie des 65 à 69 ans est la plus représentée (28,6 %), suivie des groupes de 60 à 64 ans et de 70 à 74 ans, qui regroupent chacun 16,7 % des répondants. Les personnes âgées de 45 à 49 ans et de 75 à 80 ans représentent chacune 7,1 %, tandis que celles de 35 à 39 ans comptent pour 6,0 %. Les catégories de 55 à 59 ans (4,8 %), de 30 à 34 ans (3,6 %) et de 50 à 54 ans (3,6 %) sont moins représentées. Enfin, les groupes de 40 à 44 ans (2,4 %), de 15 à 24 ans (1,2 %) et de 25 à 29 ans (1,2 %) demeurent marginaux, comme le montre le tableau 2. Les bénévoles de 50 ans et plus représentent un peu plus du trois quarts des répondants, soit 77,5 %.

Tableau 2 : Répartition des bénévoles selon l'âge

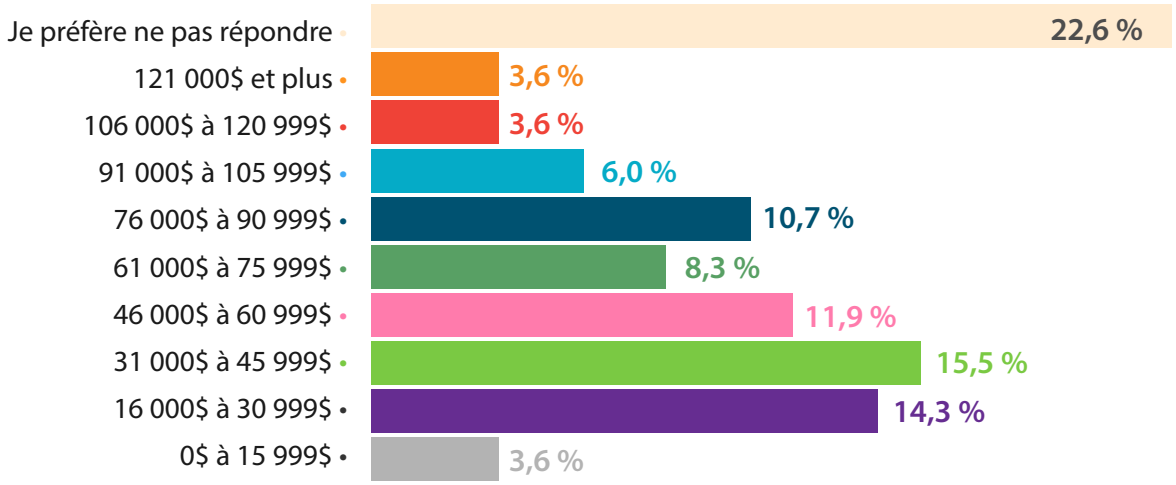
Quel âge avez-vous?	Fréquence	%
De 15 à 24 ans	1	1,2
25 à 29 ans	1	1,2
30 à 34 ans	3	3,6
35 à 39 ans	5	6,0
40 à 44 ans	2	2,4
45 à 49 ans	6	7,1
50 à 54 ans	3	3,6
55 à 59 ans	4	4,8
60 à 64 ans	14	16,7
65 ans à 69 ans	24	28,6

Quel âge avez-vous?	Fréquence	%
70 ans à 74 ans	14	16,7
75 ans à 80 ans	6	7,1
Je préfère ne pas répondre	1	1,2
Total	**84**	**100,0**

Les revenus annuels des répondants présentent une distribution relativement étalée, bien que certaines catégories intermédiaires soient davantage représentées. Les tranches avec le plus grand nombre de répondants sont celles de 31 000 $ à 45 999 $ (15,5 %) et de 16 000 $ à 30 999 $ (14,3 %). Elles sont suivies par les revenus de 46 000 $ à 60 999 $ (11,9 %) ainsi que par la tranche de 76 000 $ à 90 999 $ (10,7 %), ce qui témoigne d'une présence notable de revenus situés dans la partie médiane et supérieure de l'échelle. Les autres catégories regroupent des proportions plus faibles selon la figure 2. Par ailleurs, 22,6 % des répondants n'ont pas répondu à cette question.

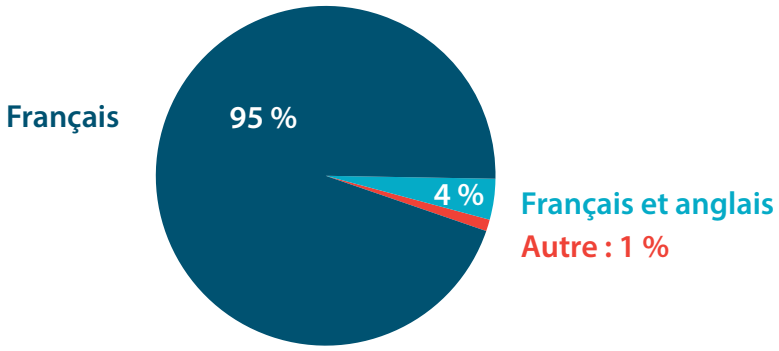
Il y a une variation importante concernant le revenu des répondants de 50 ans et plus. En effet, 44,6 % se situent en majeure partie entre 16 000 $ et 60 999 $.

Figure 2 : Répartition des répondants en lien avec le revenu annuel approximatif



La langue apprise en premier lieu à la maison est très majoritairement le français (figure 3). En effet, 95,2 % des répondants déclarent avoir appris cette langue durant leur enfance et continuer à la comprendre et à l'utiliser. Par ailleurs, 3,6 % indiquent avoir appris simultanément le français et l'anglais, tandis qu'un seul répondant (1,2 %) mentionne l'espagnol.

Figure 3 : ***Répartition des répondants selon leur première langue apprise à la maison***

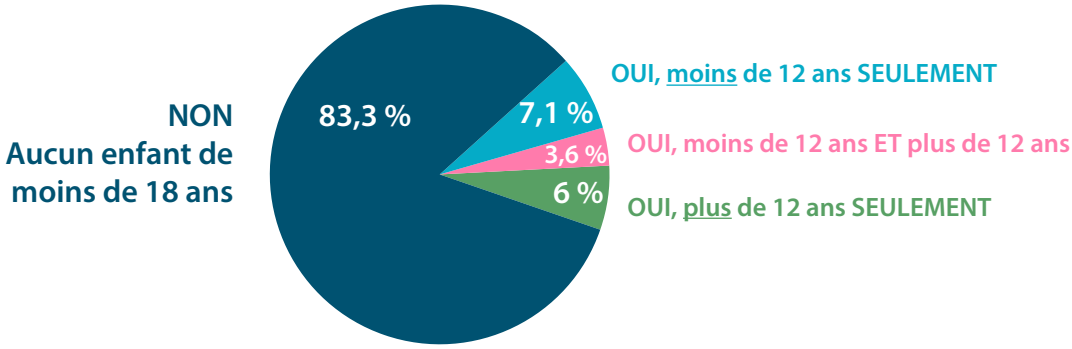


Pour ce qui est du lieu de naissance, la très grande majorité des répondants est née au Canada (98,8 %), alors qu'un seul répondant (1,2 %) indique être né à l'extérieur du pays.

83,3 % des bénévoles indiquent ne pas avoir d'enfants âgés de moins de 18 ans vivant à la maison. Parmi les répondants concernés par la présence d'enfants, 7,1 % déclarent avoir uniquement des enfants âgés de moins de 12 ans, tandis que 6,0 % mentionnent la présence d'enfants âgés de 12 ans et plus seulement. Une proportion plus faible, soit 3,6 %, indique avoir à la fois des enfants de moins de 12 ans et de 12 ans et plus. La présence d'enfants mineurs au sein du ménage demeure ainsi relativement peu fréquente parmi les répondants (figure 4).

Pour les bénévoles de 50 ans et plus, 95,4 % ont précisé n'avoir aucun enfant de moins de 18 ans vivant avec eux contre 4,6 % qui précisent habiter avec un enfant.

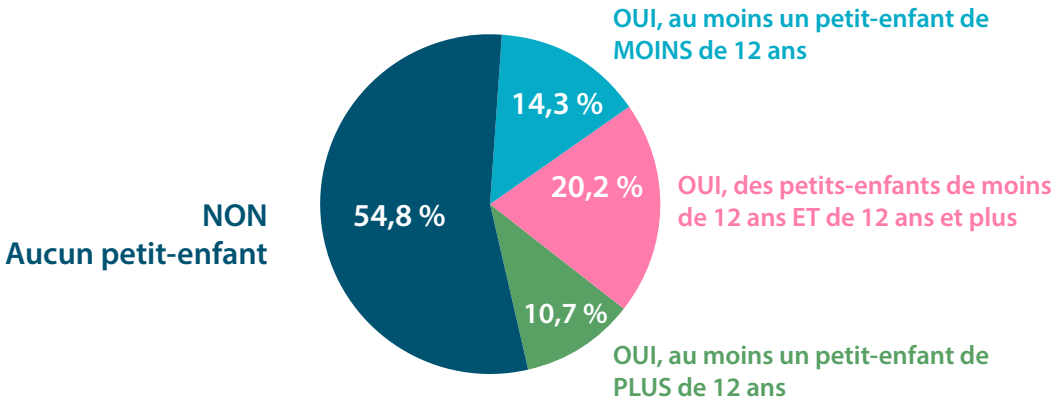
Figure 4 : ***Répartition des répondants en lien avec les enfants de moins de 18 ans habitant avec eux à la maison***



Un peu plus de la moitié des répondants, soit 54,8 %, indiquent ne pas avoir de petits-enfants. Parmi les répondants ayant des petits-enfants, 20,2 % déclarent en avoir à la fois âgés de moins de 12 ans et de 12 ans et plus, et 14,3 % mentionnent avoir uniquement des petits-enfants de moins de 12 ans. Enfin, 10,7 % indiquent avoir au moins un petit-enfant âgé de 12 ans et plus seulement. Bien qu'une majorité de répondants ne soit pas grand-parent, plus de quatre répondants sur dix déclarent avoir au moins un petit-enfant (figure 5).

Pour ce qui est des bénévoles de 50 ans et plus, 41,5 % déclarent ne pas avoir de petit-enfant. Parmi ceux qui en ont, 26,2 % indiquent avoir des petits-enfants dans les deux groupes d'âge, soit de 12 ans et plus et de moins de 12 ans. Les autres répondants mentionnent avoir uniquement au moins un petit-enfant de 12 ans et plus (13,8 %) ou uniquement au moins un petit-enfant de moins de 12 ans (18,5 %).

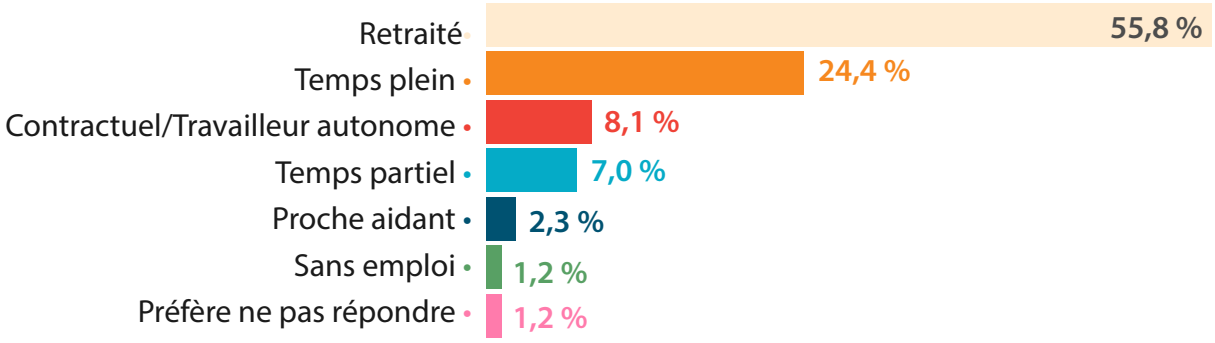
Figure 5 : ***Répartition des bénévoles selon qu'ils soient grand-parent ou non***



Quant à la situation d'emploi, plus de la moitié des répondants sont à la retraite (55,8 %). Près du quart occupent un emploi à temps plein (24,4 %), tandis que 8,1 % sont à leur compte ou exercent un travail autonome. Les répondants occupant un emploi à temps partiel représentent 7,0 % de l'échantillon. Les autres situations sont plus marginales : 2,3 % des répondants se déclarent proches aidants, 1,2 % sont sans emploi et 1,2 % ont préféré ne pas répondre à cette question (figure 6).

Les bénévoles de 50 ans et plus sont majoritairement à la retraite (72,7 %), même si 10,6 % travaillent encore à temps plein et 6,1 % à temps partiel.

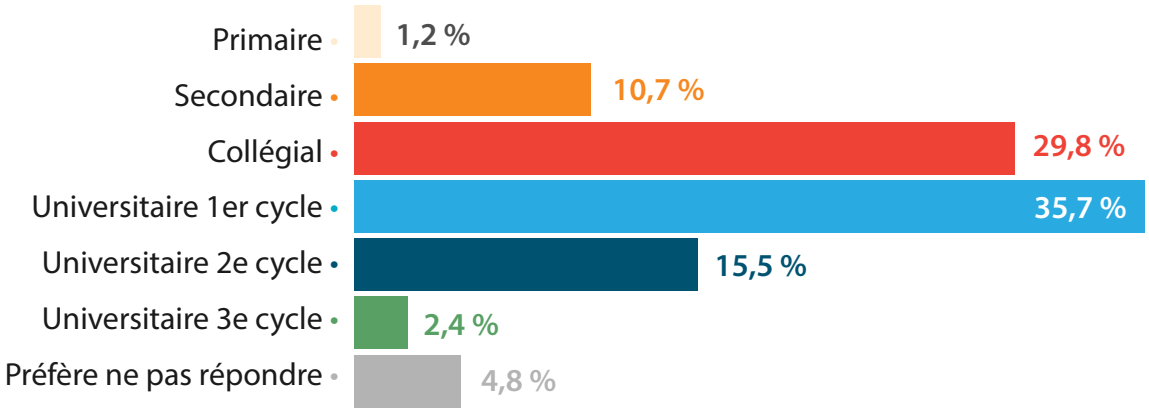
*Figure 6 : **Répartition des bénévoles selon leur situation d'emploi***



Le niveau de scolarisation des répondants est principalement de niveau postsecondaire. Les études universitaires de premier cycle constituent le niveau le plus fréquemment atteint (35,7 %), suivies des études collégiales (29,8 %). Les études universitaires de deuxième cycle concernent 15,5 % des répondants, alors que 2,4 % déclarent avoir complété un troisième cycle universitaire. Par ailleurs, 10,7 % des répondants ont un diplôme de niveau secondaire, tandis que le niveau primaire ne concerne que 1,2 % de l'échantillon. Enfin, 4,8 % des répondants ont préféré ne pas répondre à cette question. Ainsi, près de huit répondants sur dix (83,4 %) possèdent un niveau de scolarité collégial ou universitaire (figure 7).

Pour les bénévoles de 50 ans et plus, le niveau universitaire de premier cycle est le plus fréquemment déclaré, avec 32,3 % des répondants. Il est suivi du niveau collégial, qui regroupe 29,2 % des bénévoles de ce groupe d'âge, et les formations universitaires de deuxième cycle représentent 16,9 % des réponses. Ainsi, en additionnant les trois niveaux universitaires, 52,3 % des bénévoles de 50 ans et plus déclarent avoir atteint un niveau de scolarité universitaire. Le niveau secondaire regroupe pour sa part 12,3 % des répondants.

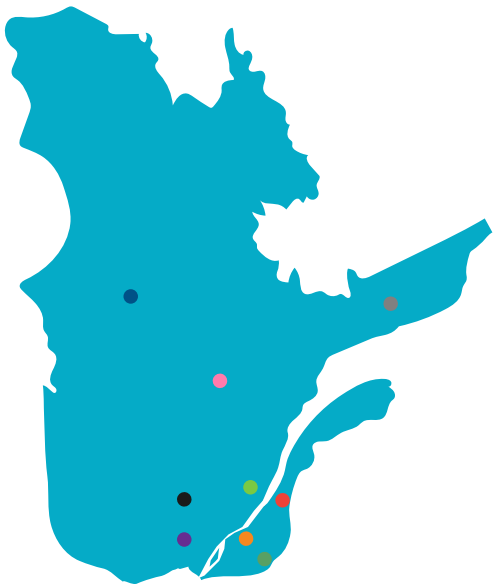
*Figure 7 : **Répartition des bénévoles selon le niveau de scolarisation***



La répartition géographique des répondants selon leur région de résidence est présentée à la figure 8. Les résultats montrent une représentation diversifiée de plusieurs régions du Québec, bien que certaines soient davantage représentées que d'autres. Les plus fortes proportions de répondants proviennent de Chaudière-Appalaches (22 %) et de la Capitale-Nationale (19 %). Lanaudière constitue également une région importante au sein de l'échantillon, avec 17 % des répondants, suivis de l'Estrie (14 %). Des proportions intermédiaires sont observées en Mauricie et sur la Côte-Nord, qui regroupent chacune 8 % des répondants. Le Centre-du-Québec représente pour sa part 5 % de l'échantillon, tandis que les Laurentides comptent pour 4 %. Les autres régions, soit le Saguenay–Lac-Saint-Jean (2 %) et le Nord-du-Québec (1 %) sont faiblement représentées.

Pour ce qui est des bénévoles de 50 ans et plus, les régions de Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale et Lanaudière viennent aussi en tête avec respectivement 21,5 %, 20 % pour les deux autres, suivies de l'Estrie (15,4 %).

Figure 8 : Répartition des bénévoles par lieu de résidence géographique



Nord-du-Québec • 1,2 %

Saguenay-Lac-Saint-Jean • 2,4 %

Laurentides • 3,6 %

Centre-du-Québec • 4,8 %

Mauricie • 8,3 %

Côte-Nord • 8,3 %

Estrie • 14,3 %

Lanaudière • 16,7 %

Capitale-Nationale • 19 %

Chaudière-Appalaches • 21,4 %

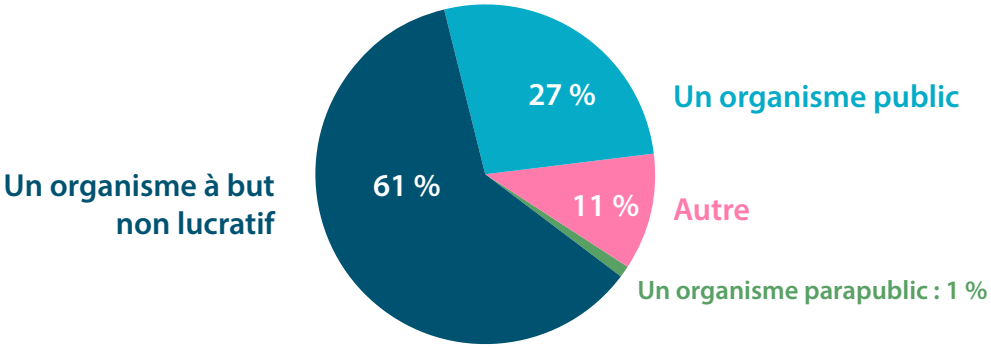


Les milieux d'engagements

Les organismes à but non lucratif constituent le principal milieu d'engagement des répondants, regroupant 61,9 % des bénévoles. Les organismes publics représentent également un milieu d'implication important, puisqu'ils rassemblent le tiers des répondants (33,3 %). À l'inverse, les organismes parapublics (1,2 %) ainsi que la catégorie « autre » (3,6 %) demeurent peu représentés, tandis qu'aucun répondant n'a indiqué exercer principalement son bénévolat au sein d'une entreprise privée, comme le montre la figure 9.

Pour les bénévoles de 50 ans et plus, ce sont aussi les organismes à but non lucratif qui viennent en tête (61,5 %), suivis des organismes publics (27,7 %).

Figure 9 : ***Répartition des bénévoles en lien avec le type d'organisation dans lequel le bénévolat se déroule***

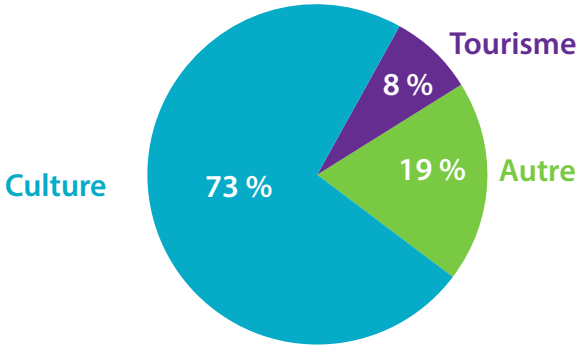


Secteur d'implication des bénévoles

Concernant le secteur d'implication bénévole, les répondants s'investissent majoritairement dans le domaine de la culture (figure 10). En effet, 73 % d'entre eux déclarent exercer leur bénévolat dans ce secteur, comparativement à 8 % qui indiquent être principalement engagés dans le secteur du tourisme.

Pour ce qui est des bénévoles de 50 ans et plus, 69,9 % s'impliquent auprès d'organismes culturels contre 9,6 % en tourisme.

*Figure 10 : **Répartition des bénévoles selon le secteur d'implication***



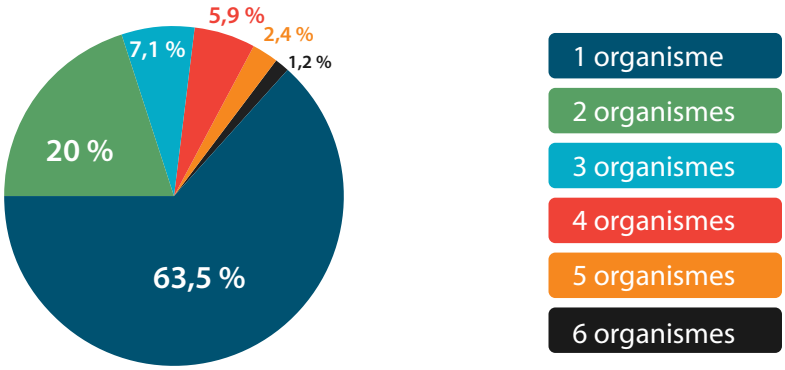
Par ailleurs, la catégorie « autre » représente 19 % des réponses. Celle-ci regroupe des engagements dans divers secteurs qui ne figuraient pas parmi les options proposées, notamment le sport et le loisir, le milieu communautaire ainsi que différentes initiatives locales.

Nombre d'organisations dans lesquelles les bénévoles sont engagés

En ce qui concerne le nombre d'organisations dans lesquelles les répondants sont engagés, les résultats (figure 11) indiquent que le bénévolat est principalement exercé au sein d'une seule organisation. En effet, près des deux tiers des répondants (63,5 %) déclarent s'investir dans une seule organisation. Une personne sur cinq (20,0 %) effectue du bénévolat dans deux organisations, alors que les situations de multi-engagement demeurent moins fréquentes. Ainsi, 7,1 % des répondants sont impliqués dans trois organisations, 5,9 % dans quatre organisations et 2,4 % dans cinq organisations. Un seul répondant (1,2 %) déclare être engagé dans six organisations.

Le nombre d'organisations dans lesquelles les bénévoles de 50 ans et plus s'investissent montre une tendance à la concentration de l'engagement. Plus des deux tiers des répondants (67,7 %) déclarent faire du bénévolat dans une seule organisation, alors que 16,9 % s'impliquent dans deux organisations. L'investissement dans un nombre plus élevé d'organisations apparaît beaucoup moins fréquent, puisque seuls 1,5 % des répondants indiquent être engagés dans six organisations. Ces résultats suggèrent que, pour la plupart des bénévoles de 50 ans et plus, l'engagement bénévole s'inscrit davantage dans une relation suivie avec un nombre restreint d'organisations que dans une multiplication des lieux d'implication.

*Figure 11 : **Répartition des bénévoles selon le nombre d'organisations pour lequel du temps est donné bénévolement***



Les types d'organisations dans lesquels les bénévoles évoluent

Les répondants sont principalement engagés dans des bibliothèques ou des réseaux de bibliothèques, qui regroupent plus de la moitié des organisations mentionnées (51,2 %). Les autres formes d'engagement se répartissent entre les arts de la scène (11,9 %), les organismes liés au patrimoine et à l'histoire (9,5 %), les organismes culturels multidisciplinaires (9,5 %) ainsi que les organisations de loisir, d'événementiel et de tourisme (10,7 %). Les organismes d'artisanat et de métiers d'art représentent une part plus modeste des réponses (4,8 %), tandis que les médias communautaires demeurent marginaux (1,2 %).

Les bénévoles de 50 ans et plus donnent aussi leur temps au sein de bibliothèques en majorité (50,8 %), ce qui en fait le milieu d'engagement le plus représenté dans l'échantillon. Les organisations liées aux arts, à la culture, à la diffusion et à la formation artistique arrivent au deuxième rang avec 18,5 % des réponses. Les sociétés d'histoire et de patrimoine, ainsi que les organisations associées aux événements, au tourisme, au sport et au plein air, représentent chacune 9,2 % des réponses.

Tableau 3 : Répartition des bénévoles selon l'organisation

Type d'organisation	n	%
Bibliothèques et réseaux de bibliothèques	43	51,2
Arts de la scène (théâtre, chorale, orchestres, danse)	10	11,9
Loisirs, événements et festivals	9	10,7
Patrimoine, histoire et mémoire	8	9,5
Organismes culturels multidisciplinaires	8	9,5
Artisanat et métiers d'art	4	4,8
Médias communautaires	1	1,2

Ancienneté des bénévoles

L'ancienneté des répondants au sein de leur organisation témoigne d'une diversité de parcours bénévoles. La catégorie la plus représentée est celle des personnes engagées depuis trois à moins de cinq ans, qui regroupe 22,6 % des répondants. Elle est suivie des bénévoles comptant entre un et moins de trois ans d'ancienneté (19,0 %), puis de ceux engagés depuis moins d'un an (16,7 %). Par ailleurs, 13,1 % des répondants déclarent être impliqués depuis cinq à moins de dix ans, tandis que 14,3 % comptent entre dix et moins de vingt ans d'ancienneté. Une proportion équivalente (14,3 %) est engagée depuis vingt ans ou plus, illustrant la présence de bénévoles investis à très long terme. En général, les résultats montrent que l'ancienneté des bénévoles est répartie sur l'ensemble des catégories, bien que près de six répondants sur dix (58,3 %) soient engagés depuis moins de cinq ans au sein de leur organisation (Tableau 4).

L'ancienneté des bénévoles de 50 ans et plus dans leur organisation montre des profils d'engagement variés. La catégorie la plus représentée est celle des personnes engagées depuis 3 à moins de 5 ans, qui regroupe 24,6 % des répondants. Les bénévoles ayant une implication plus récente, soit depuis moins d'un an ou depuis 1 à moins de 3 ans, représentent chacun 15,4 %

de l'échantillon. Les engagements de plus longue durée demeurent également importants. Ainsi, 13,8 % des répondants sont impliqués depuis 5 à moins de 10 ans, une proportion équivalente depuis 10 à moins de 20 ans, tandis que 16,9 % font du bénévolat dans la même organisation depuis 20 ans ou plus.

Tableau 4 : Répartition des bénévoles selon l'ancienneté

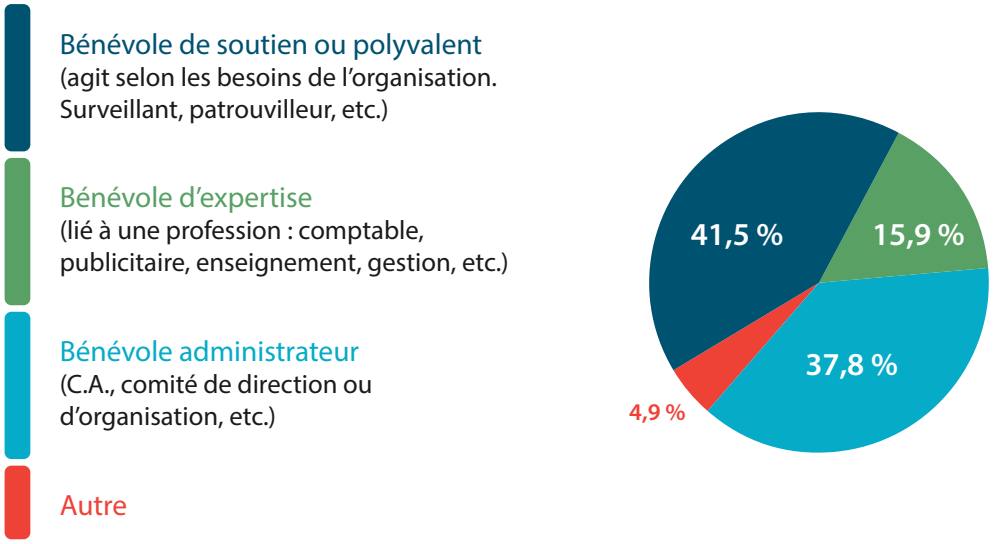
Ancienneté	Fréquence	%
Moins d'un an	14	16,7
De 1 à moins de 3 ans	16	19,0
De 3 à moins de 5 ans	19	22,6
De 5 à moins de 10 ans	11	13,1
De 10 à moins de 20 ans	12	14,3
20 ans et plus	12	14,3
Total	**84**	**100,0**

Rôle des bénévoles dans l'organisme

Différentes catégories sont utilisées pour décrire les formes d'implication bénévole dans les secteurs du tourisme et de la culture. La catégorie la plus fréquemment mentionnée est celle des bénévoles de soutien ou polyvalents, qui regroupe 41,5 % des répondants. Cette proportion atteint 44,4 % lorsqu'il est question des bénévoles de 50 ans et plus. Ces personnes interviennent selon les besoins de l'organisation et assument diverses fonctions opérationnelles, notamment à titre de surveillants, de patrouilleurs, de préposés à l'accueil ou d'aides générales. Les bénévoles administrateurs, engagés dans des fonctions de gouvernance, telles que les conseils d'administration, les comités de direction ou les comités d'organisation, représentent 37,8 % des répondants.

Chez les bénévoles de 50 ans et plus, cette proportion s'établit à 33,3 %. Les bénévoles d'expertise, dont l'implication repose sur des compétences professionnelles spécifiques, par exemple en comptabilité, en communication, en gestion ou en enseignement, comptent pour 15,9 % des répondants.

*Figure 12 : **Appellation en lien avec les tâches du bénévolat***



Enfin, les personnes qui ont coché la case autre, soit 4,9 % des répondants, ont plutôt mentionné des tâches qui sont les suivantes :

- → création de contenus ;
- → numérisation de documents historiques ;
- → préposé aux services aux usagers ;
- → réponse aux besoins des usagers de la bibliothèque.

Tâches accomplies par les bénévoles

Pour ce qui est des tâches accomplies, les réponses montrent que les bénévoles assument une grande diversité de responsabilités au sein des organisations culturelles et touristiques. Les tâches les plus fréquemment mentionnées concernent le service aux usagers et l'accueil du public, notamment l'accueil des visiteurs, le service au comptoir, le prêt et le retour de documents, l'information aux usagers ainsi que l'accompagnement des participants lors d'activités ou d'événements. Une part importante des répondants réalise également des tâches liées à la gestion documentaire et au fonctionnement des bibliothèques. Ces activités comprennent notamment le classement et le catalogage des documents, la gestion des collections, le traitement des prêts entre bibliothèques, l'acquisition de nouveaux ouvrages ainsi que le soutien aux usagers dans leurs recherches. Les fonctions d'administration et de gouvernance occupent également une place significative dans l'engagement bénévole. Plusieurs répondants siègent à des conseils d'administration ou assument des responsabilités de présidence, de secrétariat, de trésorerie, de comptabilité ou de gestion organisationnelle. L'organisation et la logistique d'événements constituent un autre champ d'implication important. Pour finir, plusieurs bénévoles participent à des activités d'animation, de formation ou de mentorat, alors que d'autres réalisent des tâches plus spécialisées liées au soutien technique, à l'entretien des installations ou à la gestion d'équipements. Le Tableau 5 résume les différentes tâches mentionnées par les bénévoles.

Chez les bénévoles de 50 ans et plus, ce sont aussi les tâches d'accueil et de service aux usagers qui viennent en premier, suivies par les tâches liées aux bibliothèques et à la fonction administrative.

Tableau 5 : Répartition des bénévoles en fonction des tâches effectuées

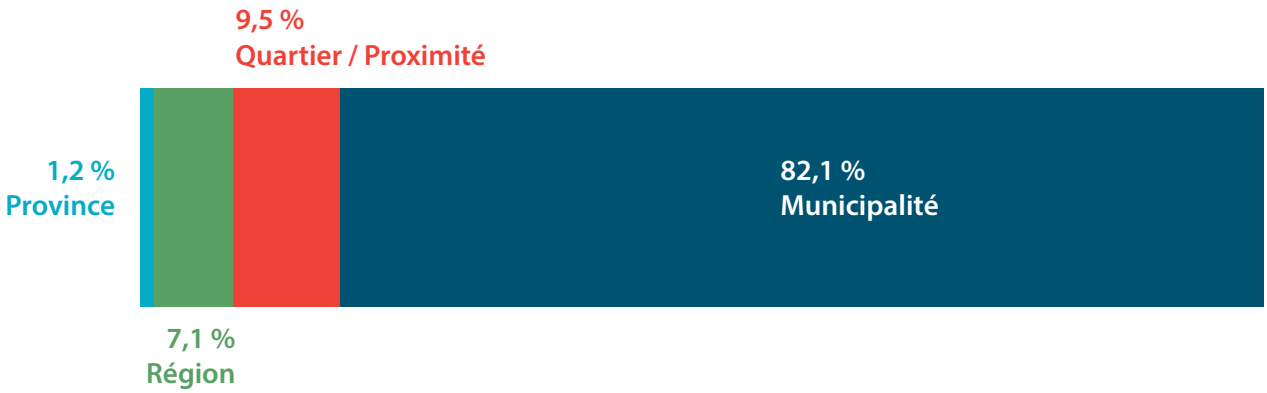
Types de tâches effectuées	Exemples
Service aux usagers et accueil	Accueil, prêt de livres, information, orientation, conseil aux visiteurs
Gestion documentaire et bibliothéconomie	Classement, catalogage, achats de livres, traitement des collections
Administration et gouvernance	CA, présidence, secrétariat, trésorerie, procès-verbaux, comptabilité
Organisation et logistique d'événements	Festivals, spectacles, montage, accueil, stationnement, dossards
Communication et promotion	Médias sociaux, publicités, infolettres, communiqués, site web
Coordination et gestion de projets	Coordination d'activités, gestion de bénévoles, demandes de subventions
Formation et mentorat	Formation de bénévoles, accompagnement, transfert de connaissances
Animation et médiation culturelle	Heure du conte, ateliers, animation jeunesse, activités culturelles
Tâches techniques et soutien opérationnel	Éclairage, transport d'équipements, aménagement, entretien

Territoire d'implication des bénévoles

Le bénévolat en tourisme ou en culture s'exerce principalement à l'échelle municipale (figure 13). En effet, 82,1 % des répondants indiquent réaliser leur engagement au sein de leur municipalité. Les autres niveaux territoriaux sont beaucoup moins représentés : 9,5 % des répondants interviennent à l'échelle du quartier ou de la proximité, 7,1 % à l'échelle régionale et 1,2 % à l'échelle provinciale. Aucun bénévole n'a déclaré faire son bénévolat au niveau national (Canada) ou à l'international.

Cette tendance se confirme chez les bénévoles de 50 ans et plus. Parmi ces derniers, 84,6 % s'impliquent principalement à l'échelle municipale, tandis que les échelles du quartier ou de la proximité et de la région regroupent chacune 7,7 % des répondants. Aucun bénévole de ce groupe d'âge n'indique s'engager principalement aux échelles provinciale, nationale ou internationale.

*Figure 13 : **Territoire sur lequel les bénévoles s'impliquent***

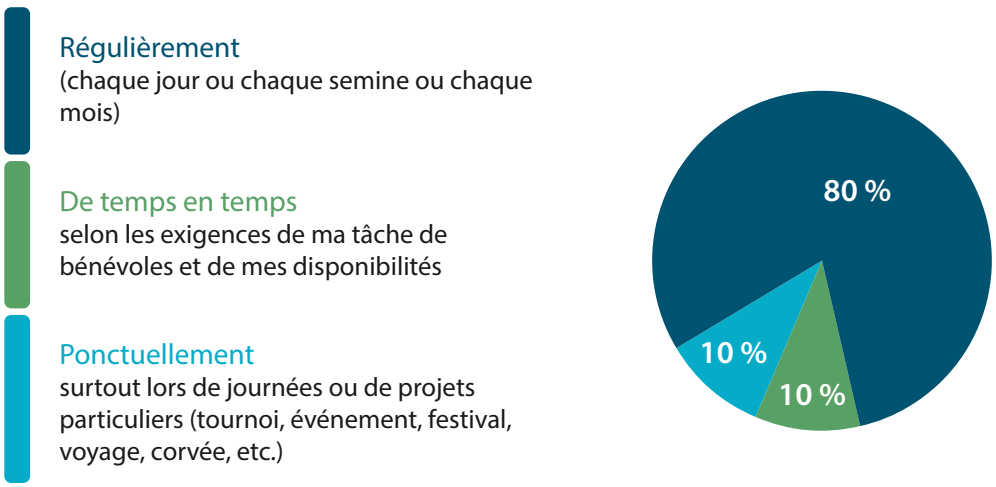


Fréquence du bénévolat

La majorité des répondants déclarent exercer leur bénévolat de manière régulière (figure 14). En effet, 81,0 % indiquent s'impliquer sur une base fréquente, que ce soit quotidiennement, hebdomadairement ou mensuellement. À l'inverse, 10,7 % participent principalement de façon ponctuelle, notamment lors d'événements, de festivals ou de projets particuliers, tandis que 8,3 % mentionnent s'engager de manière occasionnelle, selon leurs disponibilités.

Cette répartition est très similaire chez les bénévoles de 50 ans et plus. Parmi eux, 81,5 % déclarent s'investir de façon régulière, 10,8 % s'engagent de manière ponctuelle et 7,7 % indiquent offrir leur temps de façon occasionnelle.

*Figure 14 : **Répartition des bénévoles selon la fréquence de temps donné***

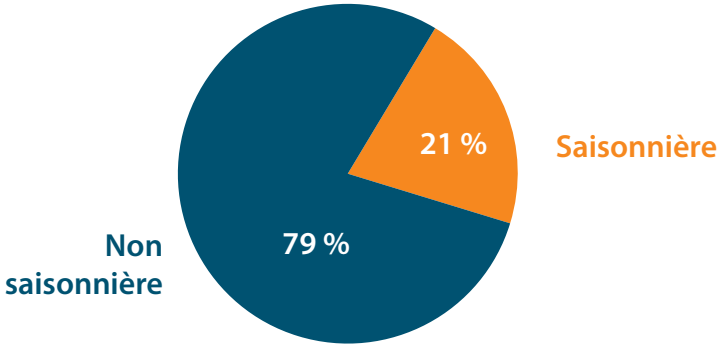


Saisonnalité du bénévolat

Le bénévolat exercé par les répondants est majoritairement de nature non saisonnière (figure 15), cette modalité regroupant 79,0 % des répondants. À l'inverse, 21,0 % déclarent un engagement saisonnier.

Cette tendance est encore plus marquée chez les bénévoles de 50 ans et plus, dont 84,3 % déclarent un engagement non saisonnier, comparativement à 15,7 % qui s'investissent principalement de façon saisonnière. Ces résultats suggèrent que les bénévoles de 50 ans et plus, surtout investis en culture selon l'échantillon, privilégient davantage une implication continue tout au long de l'année.

*Figure 15 : **Répartition des bénévoles selon la saisonnalité de leur bénévolat***



Nombre d'heures consacrées au bénévolat

Le volume d'heures consacrées au bénévolat est principalement concentré dans les catégories les plus faibles. Ainsi, 41,7 % des répondants déclarent consacrer entre une et dix heures par mois à leur engagement bénévole, tandis que 36,9 % y consacrent entre onze et trente heures. Les volumes horaires plus élevés demeurent moins fréquents : 13,1 % des répondants effectuent entre 31 et 50 heures de bénévolat mensuellement, alors que 4,8 % déclarent y consacrer entre 51 et 70 heures. Les engagements dépassant 70 heures par mois sont marginaux, chaque catégorie ne regroupant que 1,2 % des répondants. Enfin, 1,2 % des répondants indiquent ne pas être en mesure d'estimer le nombre d'heures consacrées à leur bénévolat (tableau 6).

Le profil des bénévoles de 50 ans et plus est très similaire. Parmi eux, 41,5 % consacrent entre une et dix heures par mois à leur engagement bénévole, tandis que 35,4 % y investissent entre onze et trente heures par mois.

Tableau 6 : **Répartition des bénévoles selon le nombre d'heures de bénévolat**

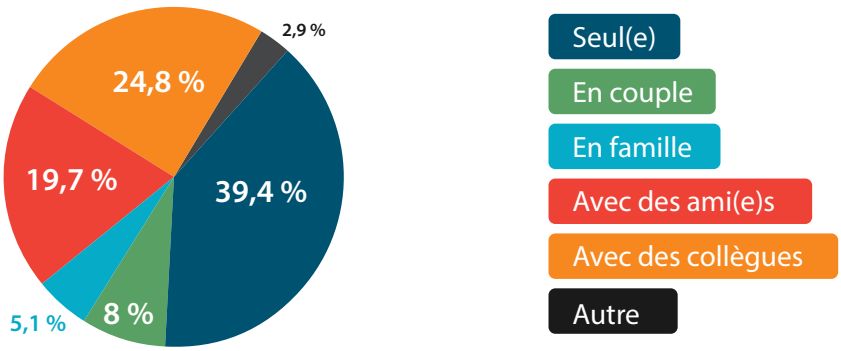
En vous référant à l'organisation principale pour laquelle vous œuvrez, à combien estimez-vous le nombre d'heures de bénévolat que vous effectuez par mois en moyenne?		
	Fréquence	%
1 à 10 heures par mois	35	41,7
11 à 30 heures par mois	31	36,9
31 à 50 heures par mois	11	13,1
51 à 70 heures par mois	4	4,8
71 à 90 heures par mois	1	1,2
Plus de 110 heures par mois	1	1,2
Je ne sais pas	1	1,2
Total	**84**	**100,0**

Modalités d'implication comme bénévole

Les préférences d'implication font apparaître une diversité de modalités, avec une prédominance marquée de l'engagement individuel. En effet, 39,4 % des répondants privilégient une participation seule, ce qui constitue la proportion la plus élevée. Les formes d'implication collective occupent une place importante, mais plus répartie. Ainsi, 24,8 % des répondants indiquent préférer s'impliquer avec des collègues, tandis que 19,7 % privilégient un engagement avec des amis. Les modalités impliquant des proches dans un cadre plus restreint sont moins fréquentes : 8,0 % des répondants optent pour une implication en couple, et 5,1 % pour une participation en famille. Enfin, la catégorie « autres » regroupe 2,9 % des réponses, correspondant à des formes d'engagement qui ne s'inscrivent pas dans les options proposées (figure 16).

Pour ce qui est des bénévoles de 50 ans et plus, 37,5 % préfèrent s'impliquer seuls, 28,8 % privilégient un engagement avec des collègues et 22,1 % avec des amis. Ces résultats suggèrent que, même si l'engagement individuel demeure le mode de participation privilégié, les occasions de bénévolat favorisant les interactions entre pairs occupent également une place importante chez les bénévoles de 50 ans et plus.

*Figure 16 : **Modalités d'implication des bénévoles***



Les précisions associées à cette catégorie regroupent des modalités d'implication variées, notamment un engagement dans un cadre institutionnel (« avec le conseil municipal »), un contexte particulier (« avec mon chien »), ainsi que des situations caractérisées par l'absence de préférence ou une flexibilité dans les modalités d'implication (« je n'ai pas de préférence », « peu importe »).

Dépenses personnelles en lien avec le bénévolat

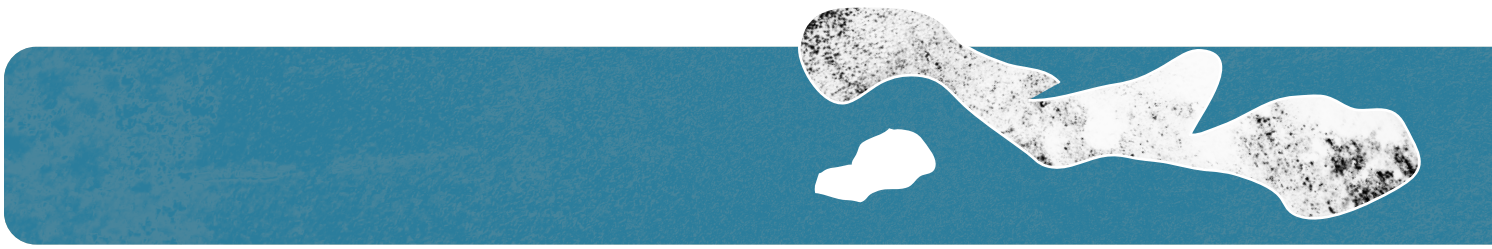
Les résultats (tableau 7) indiquent que plus du quart des répondants (27,1 %) ne déboursent aucun montant personnel dans le cadre de leurs activités bénévoles. Parmi ceux qui engagent des dépenses, les montants demeurent généralement modestes. En effet, près de trois répondants sur dix (29,4 %) déclarent consacrer entre 1 $ et 20 $ par mois à leur bénévolat, tandis que 21,2 % rapportent des dépenses variant de 21 $ à 50 $ mensuellement. Ainsi, plus des trois quarts des répondants (77,7 %) n'engagent pas de dépenses ou déboursent au plus 50 $ par mois dans l'exercice de leurs activités bénévoles. Enfin, les dépenses plus importantes sont moins fréquentes : 17,6 % des répondants déclarent des débours mensuels compris entre 51 $ et 100 $, alors que seuls 4,7 % rapportent des dépenses supérieures à 100 $ par mois.

Le profil des bénévoles de 50 ans et plus est comparable à celui observé dans l'ensemble de l'échantillon. Près du tiers d'entre eux (30,8 %) déclarent n'engager aucune dépense personnelle dans le cadre de leur bénévolat, tandis qu'une proportion identique (30,8 %) débourse entre 1 $ et 20 $ par mois. Les dépenses comprises entre 21 $ et 50 $ concernent 16,9 % des répondants et seuls 4,6 % déclarent des dépenses mensuelles variant entre 51 $ et 100 $. Aucun bénévole de 50 ans et plus ne rapporte des dépenses supérieures à 100 $ par mois.

Tableau 7 : **Dépenses mensuelles des bénévoles en lien avec leur bénévolat**

Dépenses mensuelles personnelles	Fréquence	Pourcentage (%)
Aucune dépense (0 $)	23	27,1
1 $ à 20 $	25	29,4
21 $ à 50 $	18	21,2
51 $ à 100 $	14	16,5
Plus de 100 $	5	5,9
Total	**85**	**100,0**

Les informations qualitatives fournies par les répondants apportent un éclairage complémentaire sur la nature de ces dépenses. Plusieurs mentionnent que les coûts engagés sont minimes ou encore remboursés en totalité ou en partie par les organisations. D'autres précisent que les dépenses concernent essentiellement les déplacements, notamment sous forme de kilométrage ou de frais d'essence. Enfin, certains répondants indiquent ne pas être en mesure d'estimer précisément leurs dépenses, ce qui reflète une gestion peu formalisée de ces coûts.



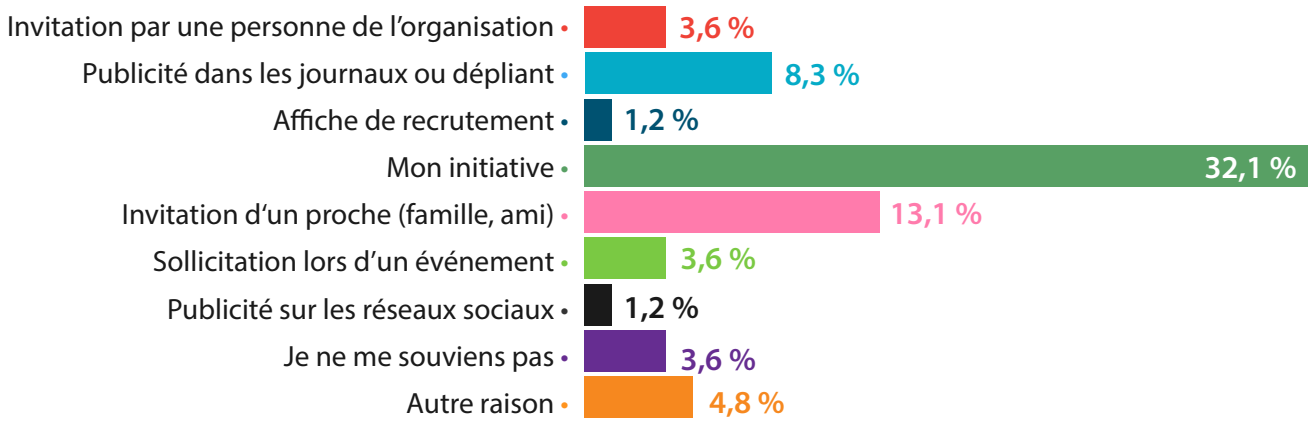
SECTION 3 : LE RECRUTEMENT ET L'INTÉGRATION DES BÉNÉVOLES

Les voies d'entrée dans le bénévolat

L'engagement des répondants au sein de leur organisation principale repose principalement sur deux modalités. D'une part, 32,1% des répondants indiquent avoir pris eux-mêmes l'initiative de s'impliquer. Cette proportion est très similaire chez les bénévoles de 50 ans et plus, dont 32,3% déclarent s'être engagés de leur propre initiative. D'autre part, 32,1% des répondants mentionnent avoir été invités directement par un membre de l'organisation, comparativement à 30,8% des bénévoles de 50 ans et plus. Les relations interpersonnelles constituent également un canal d'entrée non négligeable, puisque 13,1% des répondants déclarent s'être engagés à la suite d'une invitation provenant d'un proche, telles qu'un membre de la famille ou un ami.

Cette proportion est légèrement plus faible chez les bénévoles de 50 ans et plus (10,8%). Les mécanismes de recrutement plus formels apparaissent moins fréquents. 8,3% des répondants indiquent avoir répondu à une annonce diffusée dans les journaux ou les dépliants, tandis que cette proportion atteint 10,8% chez les bénévoles de 50 ans et plus.

*Figure 17: **Mode de recrutement pour devenir bénévole***



Les facteurs ayant influencé la décision de s'engager

Les raisons ayant motivé l'engagement bénévole des répondants se répartissent entre plusieurs facteurs, avec une concentration autour de quelques éléments dominants (figure 18). La proximité du lieu de bénévolat constitue le facteur le plus fréquemment mentionné, suivie de la cause défendue par l'organisation et du besoin exprimé par celle-ci. D'autres éléments liés à l'environnement organisationnel et aux conditions d'engagement ressortent également, notamment l'ambiance au sein de l'organisation, la nature et les exigences des tâches, la création de liens sociaux ainsi que la flexibilité des horaires.

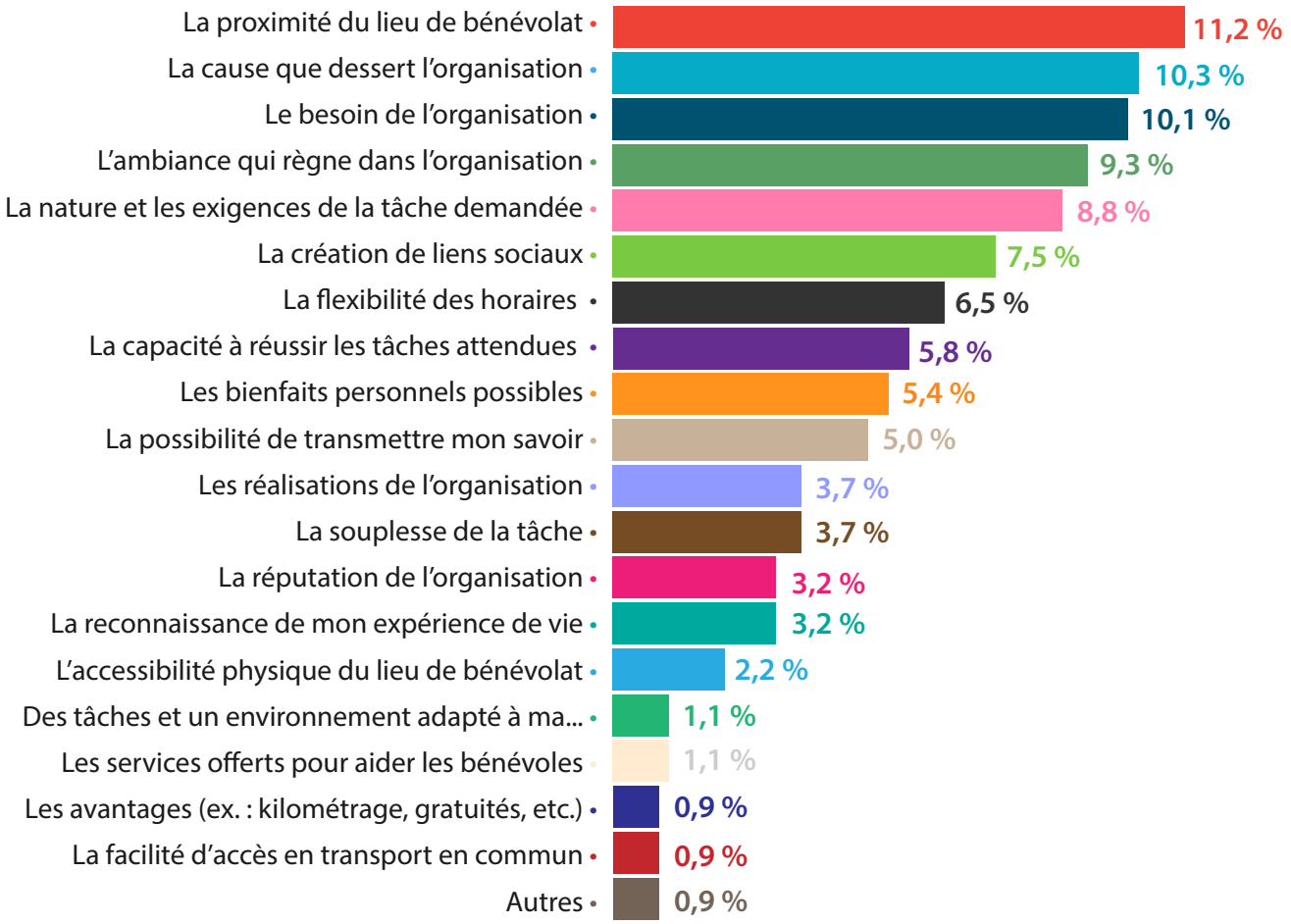
Chez les bénévoles de 50 ans et plus, trois facteurs se démarquent particulièrement. La proximité du lieu de bénévolat arrive nettement en tête, étant mentionnée par 70,8% des répondants de

ce groupe. Le besoin de l'organisation et la cause qu'elle défend occupent conjointement le deuxième rang, chacun étant retenu par 55,4% des bénévoles de 50 ans et plus. L'ambiance au sein de l'organisation suit de près, avec 53,8%, ce qui confirme l'importance à la fois des considérations pratiques, du sens accordé à l'engagement et du climat relationnel.

À l'inverse, certains facteurs semblent beaucoup moins déterminants pour ce groupe. La facilité d'accès en transport en commun n'est mentionnée que par 1,5% des bénévoles de 50 ans et plus, tandis que les avantages matériels, tels que le remboursement du kilométrage ou l'accès à des gratuités, ne concernent que 4,6% d'entre eux. Ces résultats suggèrent que leur engagement repose davantage sur la proximité, l'utilité perçue, l'adhésion à une cause et la qualité de l'environnement organisationnel que sur des incitatifs matériels ou logistiques.

La catégorie « autres », correspondant à 0,9% des réponses, regroupe des motivations variées. Les précisions fournies incluent notamment le souhait d'assister à des spectacles, le souci de maintenir l'organisation en activité, le désir de se rendre utile, ainsi que la recherche de socialisation.

Figure 18: Principaux facteurs ayant influencé le choix de l'organisme auprès des bénévoles



Les stratégies de recrutement jugées les plus efficaces

Les moyens de recrutement jugés les plus efficaces par les répondants reposent principalement sur des approches relationnelles et directes (tableau 8). Le bouche-à-oreille constitue la stratégie la plus fréquemment mentionnée, avec 78,3% des répondants qui l'identifient comme un moyen privilégié.

Cette tendance se confirme chez les bénévoles de 50 ans et plus, dont 79,7% le considèrent également comme le moyen de recrutement le plus efficace. La sollicitation lors d'un événement occupe le deuxième rang, étant citée par 48,2% de l'ensemble des répondants et par 48,4% des bénévoles de 50 ans et plus. Les mécanismes de communication et de diffusion publique occupent une place intermédiaire. Ainsi, 28,9% des répondants considèrent la publicité via Internet et les médias sociaux comme un moyen efficace, tandis que 26,5% mentionnent les dépliants ou affiches dans les endroits publics. Chez les bénévoles de 50 ans et plus, l'ordre de ces deux stratégies est inversé : les dépliants ou affiches sont cités par 25,0% des répondants, devant la publicité sur Internet et les médias sociaux (23,4%).

Les formes de recrutement plus formalisées ou institutionnalisées sont moins fréquemment citées. La publicité dans les médias traditionnels est mentionnée par 12,0% des répondants, tandis que les sites de jumelage sont évoqués par 8,4%. Une faible proportion de répondants indique ne pas savoir (2,4%) ou mentionne une autre modalité (1,2%).

Tableau 8 : Stratégies de recrutement les plus efficaces selon les bénévoles

Question à choix multiple	Effectif
Bouche-à-oreille	65
Sollicitation lors d'un événement	40
Publicité via internet et les médias sociaux	24
Dépliants ou affiches dans les endroits publics (ex. bibliothèque, CLSC, club âge d'or, municipalité, centres communautaires)	22
Kiosque d'information (ex : municipalité, centre commercial, centres communautaires, événements, etc.)	15
Selon Publicité dans les médias traditionnels (journaux, radio, télévision, etc.)	10
Sites de jumelage (ex. jebénévole.ca)	7
Je ne sais pas	2
Autre (veuillez préciser)	1

Les attentes à l'égard de l'accueil et de l'intégration

Les attentes des répondants à l'égard des pratiques d'accueil et d'intégration sont présentées dans le tableau 9. Les résultats montrent que les bénévoles accordent une importance particulière aux pratiques qui facilitent leur compréhension du rôle à exercer et leur intégration fonctionnelle au sein de l'organisation. L'information concernant les besoins de l'organisation constitue l'attente la plus fortement exprimée, 96,4% des répondants jugeant cette pratique importante ou très importante. De même, discuter des tâches en fonction des besoins, des intérêts et des disponibilités du bénévole (86,7%), être informé des outils et du soutien disponibles (86,9%) ainsi que pouvoir être rapidement mis en action (85,7%) figurent parmi les attentes les plus importantes.

Les pratiques visant à soutenir les bénévoles dans leur prise de fonction sont également largement valorisées. Entre 70% et 78% des répondants considèrent comme importantes des mesures telles que le mentorat, une formation adaptée, un soutien pour les outils numériques ou encore un temps suffisant pour s'adapter à leur rôle. Les formes de reconnaissance individuelle occupent également une place importante. Ainsi, 76,2% des répondants souhaitent que leurs qualifications soient prises en compte dans l'attribution des tâches, tandis que 69,9% estiment important que leur expérience de vie soit reconnue.

À l'inverse, les pratiques plus protocolaires ou symboliques suscitent un intérêt plus limité. Une cérémonie officielle d'accueil (7,1%) ainsi que la signature d'engagements écrits (13,1%) figurent parmi les éléments les moins valorisés. Les activités sociales destinées à favoriser les liens entre bénévoles recueillent également une importance plus modérée (41,0%).

Les résultats propres aux bénévoles de 50 ans et plus reproduisent presque entièrement la hiérarchie observée dans l'ensemble de l'échantillon. L'information sur les besoins de l'organisation demeure l'attente la plus fortement valorisée (M=1,42), suivie de l'information sur le soutien et les outils disponibles (M=1,71), de la mise en action rapide (M=1,83) et de la reconnaissance des qualifications (M=1,87). Les répondants de ce groupe accordent également une importance appréciable à la discussion des tâches selon leurs besoins, leurs intérêts et leurs disponibilités (M=1,88), ainsi qu'au mentorat (M=1,95).

Une légère nuance apparaît concernant l'accompagnement numérique. Les bénévoles de 50 ans et plus accordent un peu plus d'importance au soutien pour les outils numériques (M=1,97) que l'ensemble des répondants (M=2,10). Cet écart demeure toutefois limité. Dans l'ensemble, les attentes des bénévoles de 50 ans et plus s'inscrivent donc dans la même logique que celles observées dans l'échantillon global : un accueil pratique, clair, personnalisé et soutenu, davantage qu'un accueil formel ou protocolaire.

Tableau 9 : **Niveau d'importance accordé aux actions d'intégration**

Quand vient le temps d'être accueilli et intégré comme bénévole en tourisme ou en culture, veuillez indiquer le niveau d'importance que vous accordez à chacune des actions suivantes. On doit :	**Moyenne**	**Écart-type**
M'informer des besoins de l'organisation (attentes, tâches à effectuer, heures d'implication)	1,44	0,567
M'informer du soutien et des outils qui sont offerts	1,76	0,67
Me faire passer rapidement à l'action	1,79	0,713
Reconnaitre mes qualifications (connaissances et compétences) pour m'assigner une tâche	1,8	0,797
Discuter de la tâche en fonction de mes besoins, de mes intérêts et de mes disponibilités	1,82	0,751
Me donner le temps nécessaire pour m'adapter à mon rôle de bénévole	1,99	0,848
M'offrir un encadrement (mentorat avec une personne d'expérience)	1,99	0,876
Me présenter aux autres membres de l'organisation (salariés, autres bénévoles, etc.)	2	0,987
M'offrir un soutien pour les outils numériques	2,1	0,945
Reconnaître mon expérience de vie pour m'assigner une tâche	2,11	0,856
Me proposer une formation adaptée à mon rythme et à mes capacités	2,12	0,955
Organiser une activité sociale pour favoriser les liens avec les autres bénévoles	2,71	0,877
Me demander de signer des engagements écrits	3,44	0,855
Tenir une cérémonie spéciale d'accueil (protocole d'accueil)	3,65	0,706

SECTION 4 : LES MOTIVATIONS ET LA PÉRENNISATION DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Les motivations à l'engagement bénévole

Les motivations qui incitent les répondants à s'engager bénévolement dans le secteur du tourisme ou de la culture sont présentées dans le tableau 10. Dans l'ensemble, les résultats mettent en évidence une prédominance des motivations liées à l'engagement social, à la contribution à la collectivité ainsi qu'à l'épanouissement personnel. Les motivations les plus importantes sont le fait de servir une cause à laquelle les répondants croient (M=1,54), d'aider les autres (1,64), de se sentir utiles (1,68), d'entretenir un sentiment d'appartenance à leur milieu ou à leur communauté (1,69) et de redonner à leur communauté (1,77). Ces cinq motivations arrivent également en tête chez les bénévoles de 50 ans et plus, ce qui témoigne d'une forte convergence entre les deux groupes en termes de motivation. Les répondants accordent également une grande importance au fait de s'engager par passion pour une activité (1,85) ainsi qu'à la possibilité de mettre à profit leurs compétences, leur savoir-faire ou leur expérience de vie (1,92). À l'inverse, les motivations de nature plus instrumentale ou personnelle apparaissent moins déterminantes. Les perspectives d'emploi (4,09), le désir de voyager et de découvrir de nouvelles destinations et cultures (4,10) ainsi que les obligations religieuses ou autres croyances (4,25) figurent parmi les motivations les moins importantes. De même, le fait de suivre l'exemple d'amis ou de membres de la famille (3,76), de vivre une activité familiale (3,71) ou d'agir par devoir ou obligation (3,79) occupe une place relativement limitée.

Tableau 10 : Motivation des bénévoles à faire du tourisme dans le domaine de la culture et du tourisme

Je fais du bénévolat en tourisme ou en culture pour :	Moyenne	Écart-Type
Servir une cause à laquelle je crois	1,53	0,64
Aider les autres	1,63	0,69
Me sentir utile	1,67	0,75
Entretenir un sentiment d'appartenance à mon milieu, ma communauté	1,69	0,71
Redonner à mon milieu, à ma communauté	1,77	0,93
Par passion pour une activité	1,85	0,88
Utiliser et mettre à profit mes compétences, mon savoir-faire ou mon expérience de vie	1,91	0,73
Socialiser, échanger	2,01	0,87
Vivre de nouvelles expériences	2,06	0,85
Me développer personnellement	2,19	0,91
Réaliser un projet social ou une cause citoyenne qui m'est chère	2,27	1,11

Je fais du bénévolat en tourisme ou en culture pour :	Moyenne	Écart-Type
Me changer les idées, occuper mon temps	2,57	1,02
Améliorer mon bien-être ou ma santé	2,93	1,16
Me sentir connu et reconnu dans mon milieu	3,03	1,10
Donner l'exemple à mes enfants ou petits-enfants	3,10	1,40
Être ambassadeur ou ambassadrice de ma culture, de ma région, etc.	3,31	1,08
Vivre une activité familiale (enfants, petits-enfants, conjoints, parents, etc.)	3,71	1,21
Suivre l'exemple de mes amis ou d'un membre de ma famille	3,76	0,94
Par devoir ou obligation en fonction de mes activités personnelles ou familiales	3,79	0,89
Améliorer mes perspectives d'emploi	4,08	0,81
Voyager et découvrir de nouvelles destinations et cultures	4,1	0,92
Répondre à des obligations religieuses ou autres croyances	4,25	0,58
Améliorer leurs perspectives d'emploi	3,13	0,64
Voyager et découvrir de nouvelles destinations et cultures	3,15	0,80
Répondre à des obligations religieuses ou autres croyances	3,56	0,62

Les facteurs favorisant la poursuite de l'engagement bénévole

Les facteurs qui motivent les répondants à poursuivre leur engagement bénévole sont présentés dans le tableau 11. Ainsi, les facteurs les plus importants sont le fait d'aimer ce que l'on fait (M=1,32), d'éprouver du plaisir (1,45) et de se sentir utile (1,54). Les répondants accordent également une grande importance au fait d'évoluer dans un milieu amical (1,60), de pouvoir s'impliquer de manière souple (1,70), de réussir les tâches qui leur sont confiées (1,77), d'être respectés (1,80), de bénéficier d'une certaine autonomie (1,84) et d'avoir une tâche réaliste à accomplir (1,85). Cette hiérarchie se retrouve presque à l'identique chez les bénévoles de 50 ans et plus, pour lesquels aimer ce qu'ils font, éprouver du plaisir, se sentir utiles, évoluer dans un milieu amical et bénéficier d'une implication souple constituent également les cinq premiers facteurs de maintien de l'engagement.

À l'inverse, les facteurs associés à la reconnaissance formelle ou à des considérations plus personnelles apparaissent moins déterminants. C'est notamment le cas du fait de recevoir des remerciements (2,83), d'être reconnu dans sa collectivité (2,96), de conserver une routine (3,22) ou encore de poursuivre son engagement en raison de la présence de membres de sa famille (3,98).

Tableau 11 : **Les facteurs favorisant la poursuite du bénévolat**

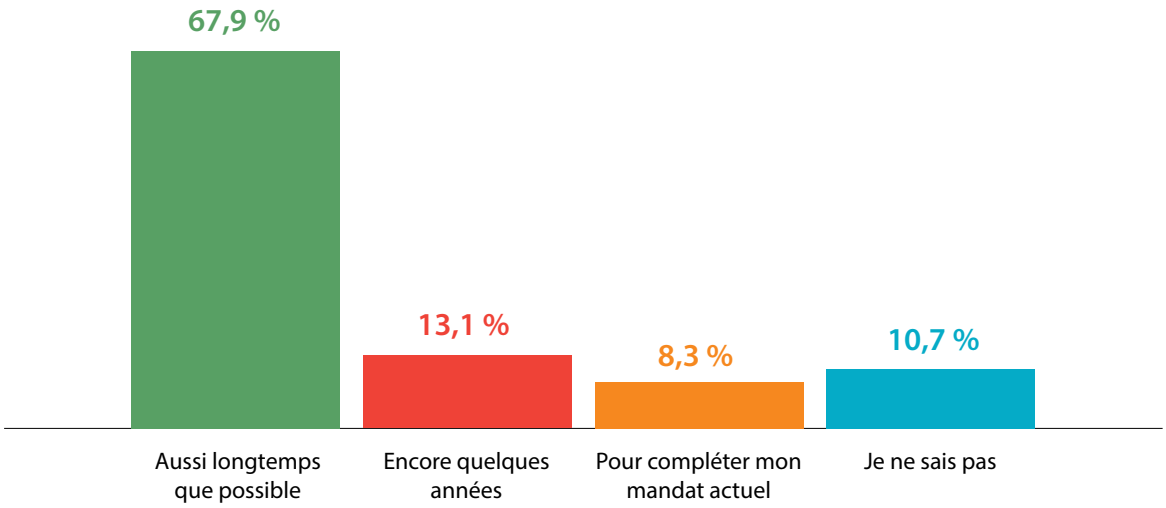
Ce qui vous motive le plus à poursuivre votre action bénévole dans le secteur du tourisme ou de la culture, c'est…	Moyenne	Écart-type
Aimer ce que je fais	1,32	0,52
Éprouver du plaisir	1,45	0,61
Sentir que je suis utile	1,54	0,68
Œuvrer dans un milieu amical	1,60	0,76
Pouvoir s'impliquer de façon souple ou ponctuelle, sans pression	1,70	0,87
Réussir ce que j'entreprends	1,77	0,84
Être respecté	1,80	1,06
Avoir de l'autonomie dans mon action	1,84	0,80
Avoir une tâche réaliste à accomplir	1,85	0,92
Pouvoir partager ma passion	2,04	1,10
Être informé de ce qui se passe dans mon organisation	2,13	1,11
Avoir la confiance des autres	2,14	1,04
Rester en contact avec les autres (bénévoles, visiteurs, touristes, etc.)	2,14	0,96
Maintenir un lien actif avec ma communauté même après la retraite	2,26	1,21
Transmettre mon savoir et mes connaissances	2,26	0,85
Découvrir de nouveaux horizons culturels	2,43	1,04
Sentir que je progresse personnellement (apprentissages)	2,61	1,00
Recevoir des remerciements	2,83	0,88
Être reconnu dans ma collectivité	2,96	1,00
Conserver une routine	3,22	1,10
La présence des membres de ma famille (conjoint(e), enfants, petits-enfants, parents, etc.)	3,98	1,10

Les intentions de maintien de l'engagement

L'intention de poursuivre l'engagement bénévole apparaît élevée chez les répondants (figure 19). En effet, plus des deux tiers d'entre eux (67,9%) déclarent souhaiter poursuivre leur implication au sein de leur organisation aussi longtemps que possible. Une proportion plus faible envisage de maintenir son engagement pendant encore quelques années (13,1%), tandis que 8,3% indiquent vouloir poursuivre jusqu'à la fin de leur mandat actuel. Enfin, 10,7% des

répondants déclarent ne pas savoir pendant combien de temps ils souhaitent poursuivre leur engagement. Le profil des bénévoles de 50 ans et plus est très similaire. Parmi eux, 66,2% souhaitent poursuivre leur engagement aussi longtemps que possible, 12,3% pendant encore quelques années et 7,7% jusqu'à la fin de leur mandat actuel. La proportion de répondants indécis est toutefois légèrement plus élevée dans ce groupe, atteignant 13,8%.

Figure 19 : Intention de poursuite de l'engagement bénévole au sein de l'organisation actuelle



Les irritants susceptibles d'entraîner une démobilisation

Les facteurs les plus susceptibles d'entraîner une démobilisation sont des exigences jugées trop importantes en matière de temps ou d'énergie (M=1,92), des exigences administratives et légales trop lourdes (1,94) ainsi qu'une mauvaise entente avec les salariés ou les autres bénévoles (1,94). Les commentaires ou jugements négatifs de la part des usagers ou des visiteurs (2,23), un encadrement laissant peu de place à l'initiative (2,29), l'impression d'évoluer dans un cercle fermé (2,32) et le manque de flexibilité des horaires (2,35) figurent également parmi les irritants les plus importants. À l'inverse, la peur de ne pas comprendre les outils technologiques (3,42) ainsi que des installations ou des équipements non adaptés à leur condition physique (3,53) apparaissent comme les facteurs les moins susceptibles d'entraîner une démobilisation (tableau 12). Ces irritants apparaissent dans le même ordre chez les bénévoles de 50 ans et plus avec une légère différence au niveau de la moyenne.

Tableau 12 : **Les irritants pouvant entraîner la démobilisation des bénévoles chez les bénévoles de 50 ans et plus**

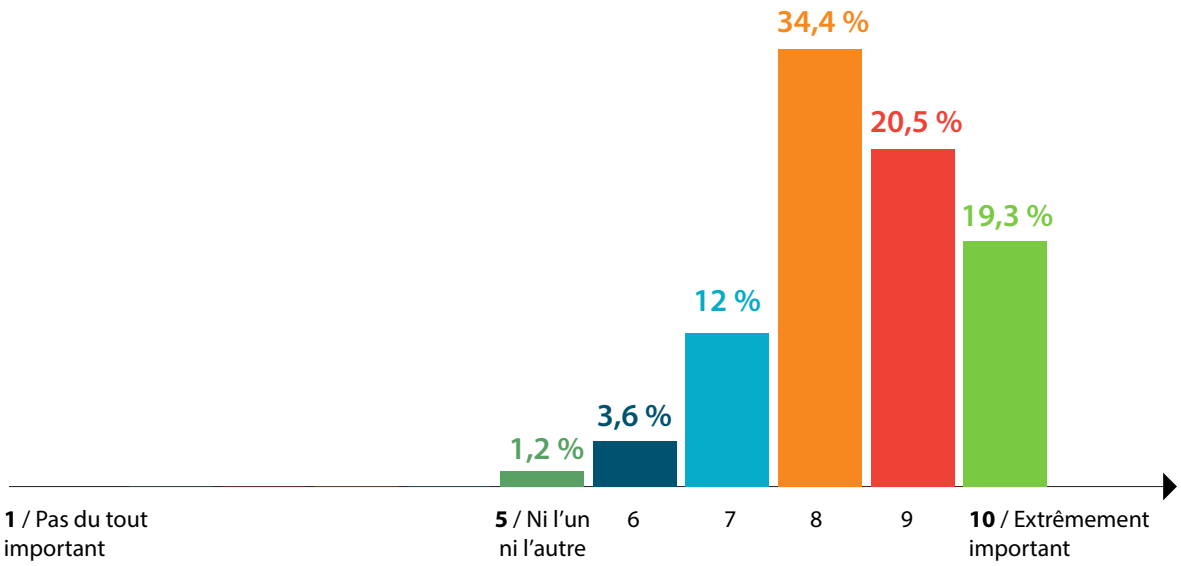
Facteur susceptible de nuire à l'engagement	Moyenne	Écart-type
Des exigences trop grandes de la tâche en matière d'heures, d'énergie, etc.	1,89	1,04
Des exigences administratives et légales trop lourdes	1,92	1,20
Une mauvaise entente ou ambiance avec les salariés ou les autres bénévoles	1,92	1,08
Des commentaires et jugements négatifs de la part des usagers ou visiteurs	2,23	0,99
Un encadrement laissant peu de place à l'initiative dans l'exécution de la tâche	2,28	1,01
Des compétences requises trop élevées	2,30	1,16
L'impression d'un cercle fermé auquel il faut appartenir	2,38	1,52
Le manque de flexibilité dans les horaires	2,39	1,20
Des formations absentes ou trop exigeantes	2,41	1,11
La non-prise en compte de mes intérêts dans l'attribution des tâches	2,45	1,14
Un manque d'outils et de moyens pour accomplir la tâche demandée	2,47	1,10
Des limitations liées à la santé physique, psychologique ou autre	2,52	1,47
Un manque de temps pour réaliser mes autres engagements	2,59	1,38
Un manque de soutien de la part des permanents dans la réalisation des tâches	2,60	1,40
Le sentiment d'accomplir une tâche dont l'utilité paraît faible	2,61	1,33
La non-prise en compte de mes compétences et de mon expérience de vie	2,64	1,03
Des conflits intergénérationnels ou un manque de respect envers les personnes de 50 ans et plus	2,73	1,43
La peur de ne pas être à la hauteur des tâches demandées	2,86	1,14
La peur de ne pas comprendre les outils technologiques	3,36	1,20
Des installations ou des équipements non adaptés à ma condition physique	3,50	1,80

SECTION 5 : L'APPRÉCIATION DE L'EXPÉRIENCE BÉNÉVOLE

Le niveau de satisfaction à l'égard du bénévolat

Le niveau de satisfaction des répondants à l'égard de leur expérience de bénévolat est élevé (figure 20). La satisfaction moyenne atteint 8,42 sur 10. Les réponses se concentrent principalement dans les niveaux les plus élevés de l'échelle, les notes de 8 (37,3%), 9 (26,5%) et 10 (19,3%) regroupant à elles seules 83,1% des répondants. Les niveaux intermédiaires demeurent peu fréquents, 12,0% des répondants ayant attribué une note de 7, tandis que seuls 4,8% ont accordé une note de 5 ou 6. Aucun répondant n'a exprimé un niveau de satisfaction inférieur à 5. Il en est de même pour les 50 ans et plus. 81,3% évaluent leur expérience de bénévolat à 8, 9 ou 10 sur 10, dont 34,4% lui attribuent la note de 8, 28,1% la note de 9 et 18,8% la note maximale de 10. À l'inverse, seuls 18,8% accordent une note de 7 ou moins, et aucun bénévole de 50 ans et plus n'évalue son expérience en deçà de 5 sur 10.

*Figure 20 : **Niveau de satisfaction à l'égard du bénévolat***

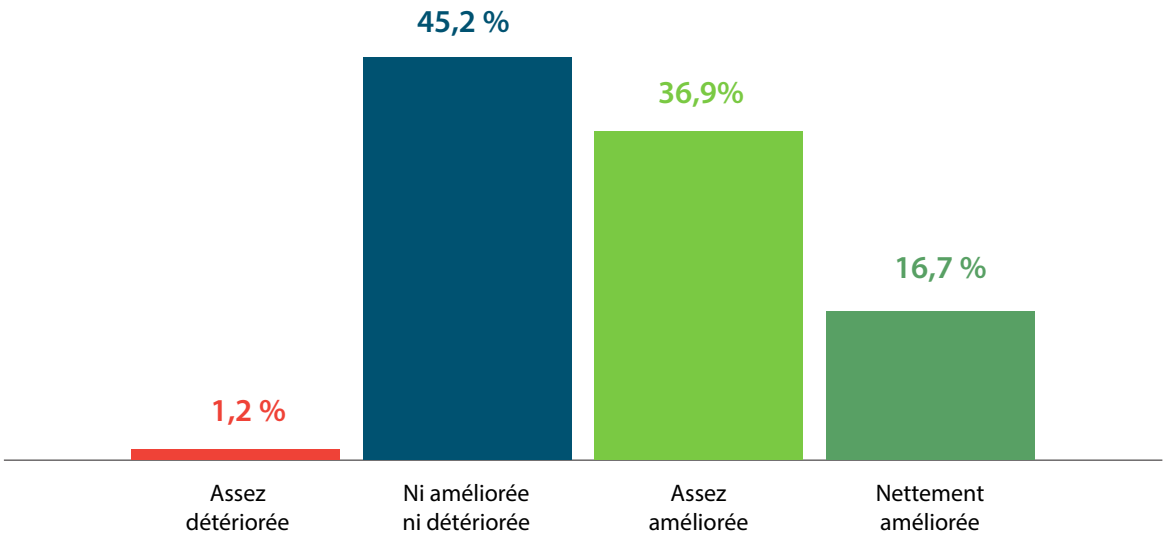


L'évolution de la satisfaction dans le temps

L'évolution de la satisfaction à l'égard de l'expérience de bénévolat est présentée à la figure 21. Les résultats indiquent que près de la moitié des répondants (45,2%) estiment que leur satisfaction est demeurée stable au fil des ans. Par ailleurs, 36,9% considèrent qu'elle s'est assez améliorée, tandis que 16,7% jugent qu'elle s'est nettement améliorée. Seulement 1,2% des répondants rapportent une détérioration de leur satisfaction. Pour ce qui concerne les bénévoles de 50 ans et plus, 44,6% estiment que leur satisfaction est demeurée stable, alors que 35,4% considèrent qu'elle s'est assez améliorée et 18,5% qu'elle s'est nettement améliorée.

À l'inverse, seuls 1,5% des bénévoles de ce groupe d'âge indiquent une détérioration de leur satisfaction au fil des ans.

Figure 21 : Évolution de la satisfaction à l'égard du bénévolat



SECTION 6 : LES PERCEPTIONS DU BÉNÉVOLAT DANS LES SECTEURS DU TOURISME ET DE LA CULTURE

La perception de l'évolution et de la santé du bénévolat

Le tableau 13 présente les perceptions des répondants à l'égard de l'évolution et de la santé du bénévolat dans les secteurs du tourisme et de la culture. Les résultats montrent un consensus quant à l'importance du bénévolat pour le maintien des activités, mais des perceptions plus nuancées concernant son évolution récente et les défis auxquels il est confronté. Les répondants expriment un très fort accord avec l'idée que, sans le bénévolat, l'offre d'activités culturelles et touristiques serait moins importante (moyenne = 1,26). Ils sont également nombreux à considérer que la contribution des bénévoles n'est pas suffisamment reconnue par la communauté et les gouvernements (1,99) et que les citoyens s'impliquent de moins en moins dans le bénévolat (2,08). Les répondants reconnaissent également certaines transformations du contexte dans lequel s'exerce le bénévolat. Ils estiment notamment que la maîtrise des technologies devient une exigence de plus en plus incontournable (2,23), que le bénévolat repose largement sur les personnes de 50 ans et plus (2,23) et que le contexte économique exerce une pression croissante sur les bénévoles (2,43). Enfin, plusieurs énoncés obtiennent des niveaux d'accord plus faibles. Les répondants sont moins enclins à considérer que les personnes de 50 ans et plus sont beaucoup moins impliquées depuis la pandémie (3,44), que les salariés ne soutiennent pas suffisamment les bénévoles (3,59) ou encore que les organisations tiennent insuffisamment compte des besoins spécifiques des bénévoles de 50 ans et plus (3,61). Chez les bénévoles de 50 ans et plus, les mêmes constats généraux dominent, mais leur ordre d'importance diffère légèrement. Le caractère indispensable du bénévolat demeure nettement au premier rang (1,23). Viennent ensuite le rôle central joué par les personnes de 50 ans et plus (2,08), le manque de reconnaissance du bénévolat (2,09) et l'importance croissante de la maîtrise des technologies (2,09). La diminution générale de l'implication bénévole occupe pour sa part le cinquième rang (2,14).

Tableau 13 : Perceptions des répondants à l'égard de l'évolution et de la santé du bénévolat dans les secteurs du tourisme et de la culture

Perception de l'évolution et de la santé du bénévolat	Moyenne	Écart-type
Sans le bénévolat, il y aurait moins d'activités culturelles et touristiques offertes à la population.	1,26	0,64
Le bénévolat est une contribution qui n'est pas assez reconnue par la communauté et les gouvernements.	1,99	1,01
Les gens s'impliquent de moins en moins.	2,08	1,04
La maîtrise des technologies devient une exigence incontournable dans le bénévolat.	2,23	1,08
Le bénévolat est surtout soutenu par les personnes de 50 ans et plus.	2,23	1,25
Le contexte économique met de la pression sur les bénévoles.	2,43	1,29
Les bénévoles font de plus en plus du travail qui devrait être réalisé par des salariés.	2,67	1,20

Perception de l'évolution et de la santé du bénévolat	Moyenne	Écart-type
Les outils numériques sont parfois un frein à l'engagement des personnes de 50 ans et plus.	2,73	1,24
Les bénévoles que je connais sont essoufflés.	2,75	1,17
Les organisations devraient se doter d'un poste de responsable des bénévoles.	2,79	1,59
Les organisations devraient adapter leurs pratiques aux bénévoles de 50 ans et plus.	2,82	1,33
Il y a de moins en moins de bénévoles gestionnaires.	2,93	1,66
Aujourd'hui, les jeunes de moins de 25 ans s'impliquent moins.	2,98	1,58
Une nouvelle génération prend efficacement la relève.	3,05	1,03
Les organisations recherchent davantage des bénévoles d'expertise.	3,32	1,47
Les personnes de 50 ans et plus sont beaucoup moins impliquées depuis la pandémie.	3,44	1,25
Les salariés ne soutiennent pas suffisamment les bénévoles.	3,59	1,35
Le nombre de bénévoles s'est presque rétabli depuis la pandémie.	3,60	1,41
Les organisations ne tiennent pas suffisamment compte des besoins des bénévoles de 50 ans et plus.	3,61	1,18

Perception des répondants à l'égard du fonctionnement de leur organisation

Les perceptions des répondants à l'égard du fonctionnement de leur organisation sont présentées dans le tableau 14. Les résultats témoignent d'une appréciation très positive de leur milieu d'engagement, tant en ce qui concerne le climat organisationnel que l'organisation des tâches et le soutien offert aux bénévoles. Les évaluations les plus favorables concernent l'ambiance au sein de l'organisation (M=1,33), l'adéquation entre les tâches confiées et les compétences des bénévoles (1,38) ainsi que le sentiment d'être pleinement intégré dans l'équipe (1,39). Les répondants estiment également que les réalisations de leur organisation sont reconnues positivement dans leur milieu (1,42), que les bénévoles sont motivés (1,44) et que les tâches respectent leurs disponibilités ainsi que leur rythme personnel (1,44). Le portrait des bénévoles de 50 ans et plus fait ressortir les mêmes forces organisationnelles. Ceux-ci accordent également les évaluations les plus favorables à l'ambiance au sein de leur organisation, à leur sentiment d'être pleinement intégrés dans l'équipe, ainsi qu'au respect de leurs connaissances, de leurs compétences, de leur rythme, de leurs limites personnelles et de leurs disponibilités dans l'attribution des tâches. Quelques aspects obtiennent toutefois des évaluations plus nuancées. Il s'agit de la reconnaissance des réussites de l'équipe (1,96), de l'utilisation des réseaux sociaux dans le fonctionnement de l'organisation (2,04) et de la possibilité d'effectuer certaines tâches à partir du domicile (2,57). Cette tendance se retrouve également chez les bénévoles de 50 ans et plus, qui accordent des évaluations moins favorables

à ces dimensions. Enfin, le recrutement de nouveaux bénévoles constitue, tant pour l'ensemble des répondants que pour les bénévoles de 50 ans et plus, l'élément recueillant l'appréciation la moins favorable, ce qui confirme qu'il s'agit d'un défi majeur pour les organisations.

Tableau 14 : Perceptions des répondants à l'égard du fonctionnement de leur organisation

Perception du fonctionnement de l'organisation	Moyenne	Écart-type
L'ambiance est agréable.	1,33	0,50
Les tâches respectent mes connaissances et mes compétences.	1,38	0,54
Je me sens pleinement intégré dans l'équipe.	1,39	0,68
Les réalisations de mon organisation sont connues positivement dans le milieu.	1,42	0,68
Les bénévoles impliqués sont motivés.	1,44	0,57
Les tâches respectent mes disponibilités.	1,44	0,59
Les tâches respectent mon rythme et mes limites personnelles.	1,44	0,61
Les réunions et les communications sont accessibles et compréhensibles.	1,51	0,84
Je sens qu'on a besoin de moi.	1,57	0,90
Mon organisation fonctionne très bien.	1,58	0,59
Les réunions ont une durée acceptable.	1,61	0,86
Mes tâches sont clairement définies.	1,62	0,66
Je reçois facilement de l'aide.	1,65	0,77
Il n'y a pas de conflits fréquents.	1,70	0,89
J'aime davantage travailler en équipe.	1,73	0,81
Mon organisation communique régulièrement avec les bénévoles.	1,73	0,80
Il est facile pour les nouveaux bénévoles de s'intégrer.	1,74	0,85
Je me sens protégé si je commets une erreur.	1,76	1,13
Mon organisation signale régulièrement nos réussites.	1,96	0,94
L'usage des réseaux sociaux fait partie du fonctionnement de l'organisation.	2,04	1,07
Plusieurs de mes tâches peuvent être effectuées à partir de la maison.	2,57	1,19
Le recrutement des nouveaux bénévoles est facile.	2,94	0,97

Source 34 : enquête sur le bénévolat 2025-2026

Les ressources favorisant le développement des compétences des bénévoles

Les ressources les plus utiles pour favoriser le développement des compétences (tableau 15), selon les bénévoles, sont la débrouillardise et le talent personnel (M=1,49), les discussions entre bénévoles (1,73) ainsi que le recours aux acquis professionnels et aux expériences de vie (1,90). Les répondants accordent également une importance aux nouvelles technologies (1,99), à leurs expériences bénévoles antérieures (2,00), aux guides ou documents fournis par l'organisation (2,00) ainsi qu'aux lectures personnelles (2,06). Ces résultats montrent que le développement des compétences repose avant tout sur des apprentissages expérientiels et sur la mobilisation des ressources personnelles. Pour les bénévoles de 50 ans et plus, ce sont les mêmes ressources qu'ils jugent les plus utiles (la débrouillardise et le talent personnel, les discussions entre bénévoles ainsi que le recours à leurs acquis professionnels et à leurs expériences de vie). Ils accordent toutefois une importance légèrement plus grande aux lectures personnelles et aux documents fournis par l'organisation qu'aux nouvelles technologies, lesquelles occupent un rang intermédiaire dans leurs préférences. Par ailleurs, les dispositifs plus structurés obtiennent des niveaux d'utilité plus faibles. Les sites Internet spécialisés (2,61), le parrainage intergénérationnel (3,06), les colloques, congrès et conférences (3,10) ainsi que les tables de concertation (3,33) sont les ressources les moins susceptibles d'être perçues comme utiles pour développer les compétences et les connaissances des bénévoles.

Tableau 15 : Les ressources jugées utiles pour développer les compétences et les connaissances des bénévoles selon eux-mêmes

Dans quelle mesure les ressources ou activités suivantes sont-elles utiles pour développer vos compétences et vos connaissances en tant que bénévole ?	Moyenne	Écart-type
Ma débrouillardise et mon talent personnel	1,49	0,55
Discussions entre bénévoles	1,73	0,84
Recours à mes acquis professionnels ou à mes expériences de vie	1,90	0,96
Recours aux nouvelles technologies	1,99	1,01
Mes expériences bénévoles antérieures	2,00	1,09
Cahiers, guides ou autres documents offerts par l'organisation	2,00	1,06
Lectures personnelles	2,06	0,92
Accompagnement technologique pour l'utilisation des outils numériques	2,21	1,18
Sessions spécialisées de formation en ligne	2,25	1,17
Sessions spécialisées de formation en présentiel	2,29	1,20
Conseils du personnel professionnel et technique salarié	2,47	1,43
Formations adaptées à mes capacités	2,48	1,32
Sites Internet spécialisés	2,61	1,36

Dans quelle mesure les ressources ou activités suivantes sont-elles utiles pour développer vos compétences et vos connaissances en tant que bénévole ?	Moyenne	Écart-type
Parrainage intergénérationnel permettant l'échange de savoirs	3,06	1,37
Colloques, congrès et conférences	3,10	1,36
Tables de concertation	3,33	1,35
Il est facile pour les nouveaux bénévoles de s'intégrer.	1,74	0,85
Je me sens protégé si je commets une erreur.	1,76	1,13
Mon organisation signale régulièrement nos réussites.	1,96	0,94
L'usage des réseaux sociaux fait partie du fonctionnement de l'organisation.	2,04	1,07
Plusieurs de mes tâches peuvent être effectuées à partir de la maison.	2,57	1,19
Le recrutement des nouveaux bénévoles est facile.	2,94	0,97

Source 36 : enquête sur le bénévolat 2025-2026

Les besoins exprimés par les bénévoles

Parmi les répondants ayant formulé des besoins, plusieurs préoccupations récurrentes émergent. Les commentaires portent principalement sur la reconnaissance et la valorisation de l'engagement bénévole, le recrutement de nouveaux bénévoles et le renouvellement de la relève, ainsi que le renforcement du soutien offert par les organisations. Le tableau 16 montre un résumé des besoins exprimés. Plusieurs participants soulignent l'importance d'une reconnaissance plus tangible de leur contribution, d'une meilleure prise en compte de leur expérience et de leurs compétences, ainsi que d'un accompagnement organisationnel plus soutenu, notamment sur les plans administratif, technologique et de la coordination des activités bénévoles. Enfin, plusieurs répondants indiquent que leurs besoins actuels sont déjà satisfaits ou ne signalent aucune attente particulière, ce qui témoigne d'une diversité de situations et d'expériences au sein de l'échantillon. Les besoins exprimés portent moins sur l'expérience individuelle du bénévolat que sur les conditions organisationnelles susceptibles de soutenir et de valoriser davantage l'engagement bénévole. Les besoins formulés par les bénévoles de 50 ans et plus rejoignent globalement ceux exprimés par l'ensemble des répondants. Ils concernent le recrutement et la relève bénévole, la reconnaissance de l'engagement, le soutien organisationnel ainsi que l'accès à des ressources financières, matérielles et technologiques.

Tableau 16 : **Récapitulatif des besoins exprimés par les bénévoles**

Thèmes communs	Éclairage particulier chez les bénévoles de 50 ans et plus
Recrutement et relève	Besoin de nouveaux bénévoles, notamment de personnes possédant une expertise administrative
Soutien organisationnel	Allègement de la paperasse, soutien administratif et présence d'une coordination salariée
Reconnaissance et valorisation	Confiance, responsabilités, reconnaissance de l'expérience et sentiment d'utilité
Formation et compétences	Formation générale, perfectionnement spécialisé et accompagnement face aux nouveautés
Technologies	Accès à des outils adéquats et disponibilité d'un soutien technologique
Flexibilité	Horaires souples, engagement ponctuel et tâches adaptées aux disponibilités
Ressources financières et matérielles	Financement récurrent, remboursement des dépenses et amélioration des locaux
Communication	Meilleure communication entre bénévoles et collaboration entre les différents paliers

Les attentes en matière de reconnaissance

La vraie reconnaissance doit se traduire selon les bénévoles par un soutien adéquat (M=1,68) plutôt que les récompenses symboliques ou matérielles (tableau 17). Cet énoncé en tête est suivi par la valorisation de leur contribution auprès des participants et de la population (1,86), la reconnaissance du travail des équipes (2,02), les remerciements des participants (2,02), les activités de reconnaissance (2,04) ainsi que les remerciements personnalisés des organisateurs ou des dirigeants (2,07). Ces attentes se retrouvent également chez les bénévoles de 50 ans et plus. Les résultats montrent que ce groupe accorde lui aussi une importance prioritaire aux formes de reconnaissance qui soutiennent concrètement l'engagement bénévole.

En outre, les formes de reconnaissance plus symboliques ou matérielles obtiennent des niveaux d'accord plus faibles. C'est notamment le cas des cartes privilèges offrant des avantages particuliers (2,89), des signes distinctifs comme les T-shirts ou les badges (2,94), de la prise en compte de l'ancienneté dans l'attribution des avantages (3,22), des mises en candidature pour des prix (3,47) et des certificats attestant le nombre d'heures effectuées (3,53).

Tableau 17 : **Les attentes des bénévoles en matière de reconnaissance**

En matière de reconnaissance, les bénévoles accordent de l'importance à…	**Moyenne**	**Écart-type**
La vraie reconnaissance doit se traduire par un soutien adéquat	1,68	0,79
Rien de tout cela, ma satisfaction personnelle suffit	1,85	0,96
Faire connaître les contributions des bénévoles auprès des participants et de la population	1,86	0,95
Une reconnaissance du travail des équipes plus que des individus	2,02	1,09
Un remerciement des participants à l'activité	2,02	0,98
Une fête ou activité de reconnaissance des bénévoles	2,04	1,02
Un remerciement personnalisé des organisateurs ou des dirigeants	2,07	1,08
Jouer un rôle de mentor auprès des autres bénévoles	2,27	1,08
Un hommage ou une reconnaissance spéciale lors des départs	2,81	1,25
Une carte privilège offrant des réductions ou des avantages	2,89	1,29
Une visibilité des bénévoles par des signes distinctifs (T-shirt, badge, etc.)	2,94	1,09
Une prise en compte de l'ancienneté dans la répartition des tâches ou des avantages	3,22	0,94
Une mise en candidature pour un prix	3,47	0,99
Un certificat attestant le nombre d'heures effectuées	3,53	0,98

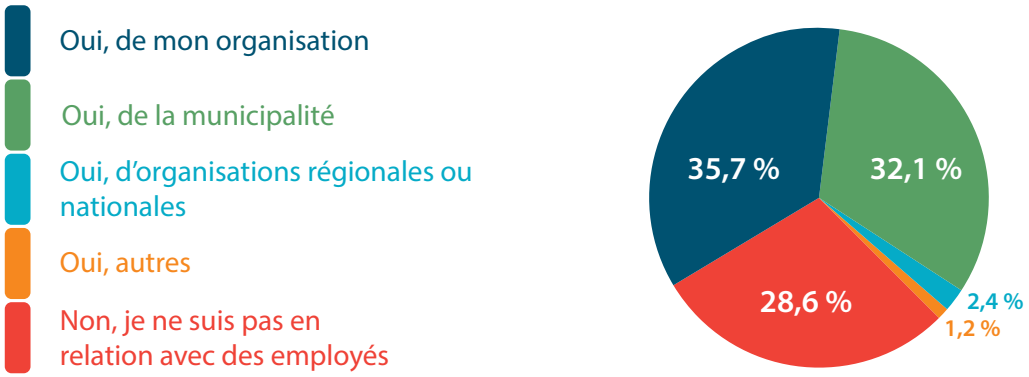


SECTION 8 : LES RELATIONS ENTRE BÉNÉVOLES ET SALARIÉS

Relation avec le personnel et les bénévoles

Les répondants ont également été invités à préciser s'ils étaient en relation avec des employés dans le cadre de leur engagement bénévole (figure 22). Les résultats montrent que 71,4% des répondants collaborent avec des employés dans l'exercice de leurs activités bénévoles. Plus du tiers (35,7%) sont en relation avec des employés de leur organisation, tandis que 33,3% interagissent principalement avec des employés de la municipalité. Une faible proportion (2,4%) collabore avec des employés d'organisations régionales ou nationales. Chez les bénévoles de 50 ans et plus, la collaboration avec les employés municipaux demeure la situation la plus fréquente (33,8%), alors que 29,2% sont en relation avec des employés de leur organisation. En revanche, une proportion plus élevée de ce groupe (33,8%) déclare ne pas être en relation avec des employés, comparativement à l'ensemble des répondants (28,6%).

Figure 22 : Les bénévoles sont-ils en contact ou non avec les employés de leur organisation de bénévolat?



Perceptions des bénévoles sur l'importance des tâches des employés à leurs égards

Le tableau 18 présente les perceptions des répondants concernant l'importance des rôles assumés par les salariés. Les bénévoles accordent une importance à l'ensemble des fonctions proposées, bien que certaines soient davantage valorisées que d'autres. Les rôles jugés les plus importants concernent principalement le soutien à l'action bénévole et le fonctionnement de l'organisation. Une importance particulière est accordée à la promotion des activités et des projets de l'organisation (moyenne = 1,84), à la consultation des bénévoles sur les moyens d'améliorer l'organisation (1,90), à la coordination des ressources nécessaires au travail bénévole (1,91) ainsi qu'à la promotion du bénévolat auprès de la population (1,93). Ces priorités se retrouvent également chez les bénévoles de 50 ans et plus, qui accordent une importance comparable à ces fonctions. Les écarts-types, compris entre 1,16 et 1,29 pour ces quatre dimensions, traduisent un consensus quant au rôle attendu des salariés, lequel consiste avant tout à soutenir les bénévoles, à mettre à leur disposition les ressources nécessaires et à assurer la visibilité de leur engagement. Les fonctions associées à une supervision plus directe

des bénévoles obtiennent des niveaux d'importance légèrement moins élevés. C'est le cas du rôle de superviseur des bénévoles (2,44), du rôle de mentor et de conseiller (2,45) ainsi que de la fonction de médiation des conflits ou de coordination des différents intervenants (2,53). Cette tendance est également observée chez les bénévoles de 50 ans et plus, pour qui les rôles de médiateur (ÉT = 1,50), de superviseur (ÉT = 1,40) et de mentor (ÉT = 1,21) figurent parmi les moins prioritaires. Ces résultats suggèrent que les bénévoles, quel que soit leur âge, attendent davantage des salariés un rôle de facilitateur et de soutien organisationnel qu'un rôle de supervision ou de contrôle direct.

Tableau 18 : Perceptions des bénévoles concernant l'importance des rôles assumés par les salariés

Rôle des salariés auprès des bénévoles	Moyenne	Écart-type
Promouvoir les activités et les projets de l'organisation	1,84	1,12
Consulter les bénévoles sur la façon d'améliorer l'organisation	1,90	1,25
Fournir et coordonner les ressources en soutien aux bénévoles	1,91	1,24
Promouvoir le bénévolat et les bénévoles auprès de la population	1,93	1,18
Définir des tâches claires et adaptées pour les bénévoles	2,00	1,26
Représenter les bénévoles auprès des instances	2,07	1,24
Assurer la formation des bénévoles	2,10	1,24
Réaliser les tâches techniques de préparation des installations et des lieux	2,16	1,26
Réaliser les tâches administratives à la place des bénévoles	2,23	1,35
Être superviseur des bénévoles	2,44	1,37
Être mentor et conseiller	2,45	1,20
Agir comme médiateur de conflits ou coordonnateur des intervenants	2,53	1,44



Discussion

Les résultats de cette étude permettent d'apporter un éclairage nouveau sur la gestion du bénévolat des 50 ans et plus dans les secteurs de la culture et du tourisme au Québec, tout en articulant nos constats empiriques avec les cadres théoriques établis dans la littérature internationale.

Un profil socio-démographique marqué par le genre, l'éducation et l'ancrage territorial

Les résultats quantitatifs confirment et renforcent les tendances observées dans les travaux antérieurs sur le profil des bénévoles culturels au Québec (Fortier et al., 2024). D'une part, l'analyse empirique met en évidence une nette surreprésentation des femmes, qui constituent 77,1% de l'ensemble des répondants et 79,7% de la sous-population âgée de 50 ans et plus. Ce constat rejoint directement les conclusions de Fortier et al. (2024), selon lesquelles les trois quarts des bénévoles en culture sont de sexe féminin, illustrant ainsi la féminisation historique de la fréquentation et de l'implication dans les milieux culturels.

D'autre part, les données révèlent un niveau de scolarité particulièrement élevé : plus de 83% des répondants détiennent un diplôme collégial ou universitaire, ce taux atteignant 52,3 % d'études universitaires chez les 50 ans et plus. Cette caractéristique résonne avec la littérature spécialisée (Fortier et al., 2024), laquelle définit le bénévolat culturel comme une pratique portée par un public fortement instruit et qualifié. En outre, le passage à la retraite apparaît comme un puissant levier de disponibilité temporelle. Plus de la moitié de l'échantillon global (55,8%) et près des trois quarts des bénévoles de 50 ans et plus (72,7%) sont retirés du marché du travail. Ce capital de temps disponible explique la prédominance observée d'un engagement continu, régulier (81,0%) et non saisonnier (79,0%).

En revanche, le lieu de naissance témoigne d'une très forte homogénéité sociodémographique, 98,8 % des répondants étant nés au Canada. Bien que cette tendance soit cohérente avec les observations de Fortier et al. (2024) dans le secteur culturel (94,9%), elle confirme la difficulté récurrente des organisations culturelles et touristiques à diversifier le profil ethnoculturel de leurs effectifs et à favoriser l'intégration des personnes issues de l'immigration au sein de leurs structures.

Le paradoxe sectoriel : La culture ancrée face au défi du milieu touristique

L'un des constats les plus frappants de cette recherche réside dans le déséquilibre marqué entre la représentation de secteur culturel (73,0 %) et le secteur touristique (8,0 %). Ce décalage s'avère légèrement moins prononcé au sein de la sous-population des bénévoles âgés de 50 ans et plus (69,9 % en culture contre 9,6 % en tourisme) et se traduit par une très forte concentration des effectifs dans le réseau des bibliothèques (51,2 %). Ce résultat s'explique en grande partie

par le cadrage méthodologique de l'étude, axé spécifiquement sur les bénévoles occupant des fonctions d'« accueil » ou d'« hôtes ». Or, comme le soulignent Holmes et Smith (2009) ainsi que Holmes et al. (2022), le bénévolat en tourisme est traditionnellement appréhendé à travers la figure du « bénévole-touriste », au sein de laquelle l'engagement s'avère éphémère, événementiel et principalement motivé par la mobilité ou l'accès privilégié à une activité précise (ÉAQ, 2024 ; Abou-Warda et al., 2026).

À l'inverse, l'échantillon capté dans le cadre de cette enquête met en lumière un bénévolat fortement ancré territorialement, où 82,1% des répondants s'impliquent à l'échelle de leur propre municipalité. La proximité géographique apparaît d'ailleurs comme le principal facteur d'engagement chez les 50 ans et plus (70,8%). Pour le bénévolat touristique, le sentiment d'appartenance à leur milieu ou à leur communauté (1,69) apparait comme une motivation qui fait écho aux écrits scientifiques qui abordent l'opportunité de tabler sur l'attachement des bénévoles à la région ou la destination (Holmes & Smith, 2009).

Néanmoins, comme le suggèrent les écrits de Holmes et al. (2022), la frontière entre les sphères culturelle et touristique demeure éminemment poreuse : de nombreux bénévoles œuvrant dans les musées ou les bibliothèques municipales participent directement à la fonction d'accueil touristique territorial sans pour autant catégoriser leur action comme relavant du secteur touristique. L'initiative de route des bibliothèques à l'intention des biblio-touristes de l'Association des bibliothèques publiques du Québec (2025) incarne, par exemple, ceci.

L'expérience bénévole : Entre quête de sens, lien social et gestion assouplie

Les motivations identifiées sur le terrain corroborent étroitement les modèles théoriques de l'engagement citoyen et du vieillissement actif (Bénévoles Canada, 2017; Dashper et al., 2021; Fortier et al., 2024). L'analyse des facteurs d'incitation révèle la nette prédominance de leviers intrinsèques et relationnels : les répondants s'engagent avant tout pour servir une cause (M=1,54), aider les autres (M=1,64), se sentir utiles (M=1,68) et nourrir un sentiment d'appartenance à leur communauté (M=1,69). Ces données confirment les conclusions de Nichols et Ralston (2012) ainsi que de Tobelem (2022), qui démontrent que les seniors cherchent prioritairement la contribution sociale et le sentiment d'utilité plutôt que des contreparties matérielles ou une valorisation professionnelle.

Par ailleurs, la dimension relationnelle et la socialisation s'imposent comme des conditions essentielles au maintien de l'implication dans le temps. Bien que le mode d'inscription individuel domine (39,4%), les formes d'engagement collectives par affinité (24,8% avec des collègues et 19,7% avec des amis, soit 44,5 % au total) démontrent que la qualité des interactions sociales constitue le pivot central de la rétention. De même, évoluer dans un milieu amical (M=1,60) et éprouver du plaisir (M=1,45) apparaissent comme des conditions essentielles pour pérennisations l'action bénévole.

Enfin ces dynamiques de proximité se reflètent directement dans les canaux d'entrée au sein des organisations : les résultats mettent en relief l'efficacité écrasante du bouche-à-oreille (79,7%) et de la sollicitation directe lors d'événements (48,4%). À l'inverse, les mécanismes virtuels ou institutionnalisés (sites de jumelage à 8,4%) s'avèrent peu performants chez les bénévoles de 50 ans et plus. Ce constat appuie les observations de Fortier et al. (2024), qui soulignent que le recrutement en culture s'effectue essentiellement de proche en proche et à l'interne.

Les défis structurels : Bureaucratie et renouvellement des effectifs

Bien que le niveau de satisfaction globale à l'égard de l'expérience bénévole soit particulièrement élevé (moyenne de 8,42 sur 10), l'analyse des irritants révèle des vulnérabilités structurelles importantes qui font écho aux mises en garde de la littérature.

D'abord, concernant la lourdeur administrative et les exigences excessives, les principaux facteurs de risque de démobilisation identifiés sont la surcharge en temps ou en énergie (M=1,89), la lourdeur des exigences administratives et légales (M=1,92) et les tensions relationnelles (M=1,92). Ces résultats confirment les travaux de Fortier et al. (2024) et du RABQ (2025), qui qualifient la culture de « parent pauvre » souffrant de sous-financement, où la bureaucratisation et la rigidité des cadres d'action risquent d'épuiser les bénévoles les plus fidèles.

Ensuite, on observe un rejet très net du formalisme lourd : lors de l'accueil et de l'intégration, les bénévoles réclament une information claire sur les besoins (M=1,42) et une mise en action rapide (M=1,83), mais rejettent très nettement les protocoles rigides, comme la signature d'engagements écrits (13,1%) ou les cérémonies officielles (7,1%). Ce résultat soutient la définition multidimensionnelle de Cnaan, Handy & Wadsworth (1996), en rappelant que le bénévolat doit préserver sa portée de liberté de choix et sa souplesse formelle pour ne pas s'apparenter à une contrainte quasi-professionnelle.

Enfin, la question du renouvellement de la relève constitue un enjeu critique. Bien que les bénévoles en place expriment une très forte intention de poursuivre leur engagement aussi longtemps que possible (67,9 %), le vieillissement des effectifs et la concentration de l'engagement auprès d'une seule organisation (63,5 %) posent un défi criant de pérennité pour les OBNL. Comme le soulignent Marchand et Laau-Laurin (2024), si les aînés constituent la colonne vertébrale des communautés résilientes, les organisations doivent moderniser leurs pratiques d'accueil et alléger leurs structures pour attirer de nouvelles générations de bénévoles aux attentes plus ponctuelles et modulables.



Recommandations

L'analyse des résultats conduit à ces recommandations en fonction des acteurs : les organisations touristiques et culturelles, les regroupements sectoriels, les pouvoirs publics et les chercheurs.

À l'intention des organisations du secteur du tourisme et de la culture

Reconnaître et valoriser la double posture « d'hôte et de touristes-apprenants » :

→ Concevoir l'activité bénévole non seulement comme une prestation de travail ou de guidage, mais comme une expérience récréative et d'apprentissage personnel pour le bénévole lui-même (découverte du patrimoine local, stimulation cognitive, bien-être physique et mental).
→ Mobiliser les bénévoles aînés comme de véritables médiateurs culturels et ambassadeurs identitaires qui incarnent les valeurs du territoire auprès des visiteurs, renforçant ainsi leur sentiment de fierté et leur rôle social au sein de la communauté. Le programme des ambassadeurs mobilisés par Tourisme Shawinigan[2] représente à cet égard une initiative du milieu touristique de laquelle s'inspirer.
→ Considérer des initiatives où les touristes visitant la région sont sollicités pour effectuer du bénévolat (Holmes & Smith, 2009).

Mettre en place un accueil axé sur la convivialité et la socialisation :

→ Structurer le parcours d'intégration des nouveaux bénévoles en prévoyant dès les premiers jours des moments informels d'échange entre pairs et avec les équipes salariales.
→ Favoriser des formules d'accueil en duo ou en petits groupes pour répondre au besoin d'affinité sociale et sécuriser le passage à l'acte.

Alléger et flexibiliser le cadre d'engagement :

→ Concevoir des mandats modulables, courts ou fractionnables, permettant aux bénévoles d'ajuster leurs heures en fonction de leur rythme personnel sans sentiment de culpabilité et en fonction du temps passé sur le territoire.
→ Réduire au strict minimum les démarches administratives et les exigences de rapports imposées directement aux bénévoles terrain.

Privilégier le recrutement par contact direct et de proximité :

→ Concentrer les efforts de recrutement sur la sollicitation directe lors des activités de l'organisme et le bouche-à-oreille (réseau des bénévoles actuels), en évitant de s'appuyer uniquement sur les campagnes virtuelles pour le bassin des 50 ans et plus.

Instaurer une reconnaissance au quotidien et diversifiée :

→ Valoriser les réalisations collectives autant que les contributions individuelles.
→ Intégrer des mécanismes d'écoute active et de consultation des bénévoles sur l'amélioration des activités pour renforcer leur sentiment d'utilité et leur pouvoir d'agir.

2 https://www.tourismeshawinigan.com/repertoire-ambassadeurs/

→ Intégrer le bénévolat touristique comme levier de vieillissement actif et de santé communautaire :
→ Positionner les programmes de bénévolat touristique au-delà de la seule réponse aux besoins opérationnels de l'organisme, en les structurant comme des dispositifs de promotion de la santé globale et de lutte contre l'isolement social chez les personnes aînées. Une opportunité serait de faire valoir le contact avec des visiteurs d'autres régions ou pays, comme une façon de « voyager » sans quitter son lieu de résidence (Dashper et al., 2021).
→ Adapter la charge physique et cognitive des postes d'accueil aux capacités évolutives des personnes âgées, permettant une participation continue sans stéréotype lié à l'âge.

S'appuyer sur la dimension collectiviste et la responsabilité sociale locale :

→ Structurer les messages de recrutement non pas sur la valorisation individuelle ou le développement personnel, mais sur le rôle collectif de transmission, d'entraide et d'accueil communautaire, en valorisant la contribution du bénévole à la vitalité collective de sa région. Les bénévoles continueront ainsi à satisfaire les besoins des visiteurs avec la sensibilité qui découle d'une compréhension profonde de la communauté par ses habitants (Edwards, 2005).

À l'intention des regroupements sectoriels comme le RABQ

Développer des outils de gestion de proximité « clés en main » et adaptés à l'éphémère :

→ Concevoir des guides pratiques et légers pour aider les responsables locaux à animer leur communauté de bénévoles, en axant les contenus sur la gestion relationnelle, la médiation et la création d'un climat convivial.
→ Mettre à disposition des organismes des gabarits simplifiés d'accueil, d'intégration, de formation rapide (*just-in-time training*) et de reconnaissance, adaptés aux mandats ponctuels et saisonniers.

Sensibiliser et accompagner le secteur touristique à des modèles d'engagement renouvelés :

→ Mener une réflexion spécifique sur le bénévolat touristique en formalisant les concepts de « bénévolat d'accueil », d'« ambassadeur territorial » et de « bénévole-hôte ». Les résidents peuvent être appelés à s'impliquer bénévolement dans la relation visiteur sous plusieurs formes (ambassadeur, conteur, guide, etc. (Raimbaud, 2022) comme le font, par exemple, les guides-ambassadeurs dans certaines attractions touristiques (ex. centres de ski, aires protégées, sites patrimoniaux, etc.)
→ Développer des stratégies d'engagement éphémère et nomade adaptées à la saisonnalité des événements, des festivals et des flux touristiques (opportunités de « festi-volontourisme » et de bénévolat événementiel).
→ Outiller les associations pour transformer les bénévoles en co-créateurs de l'expérience touristique et patrimoniale, en valorisant leur rôle dans la transmission de l'histoire locale et de la fierté régionale.

Promouvoir le bénévolat touristique comme vecteur de développement local et de santé communautaire) :

→ Positionner le bénévolat en tourisme auprès des décideurs régionaux non seulement comme un soutien opérationnel aux événements, mais comme un levier de vieillissement actif, d'inclusion sociale et de revitalisation des communautés d'accueil.

→ Favoriser des alliances stratégiques entre le secteur du bénévolat, les organismes responsables du tourisme, comme les associations touristiques régionales (ATR) et les réseaux de santé publique/loisir pour co-construire des programmes d'engagement citoyens inclusifs.

Plaider pour l'allègement des exigences administratives :

→ Interpeller les instances publiques et bailleurs de fonds sur l'impact négatif de la bureaucratisation sur le maintien de l'engagement bénévole.
→ Promouvoir des normes d'encadrement qui préservent la souplesse, la flexibilité horaire et la gratuité de l'action citoyenne.

Valoriser publiquement la contribution des bénévoles en culture et tourisme :

→ Réaliser des campagnes de sensibilisation mettant en lumière le rôle clé des bénévoles dans la vitalité culturelle, la qualité de l'accueil et l'attractivité des régions du Québec.
→ Identifier les bénévoles-hôtes pour leur donner visibilité et crédibilité (ex. marqueur sur l'habillement ou charte de visiteur et/ou de bénévoles), le tout en harmonie avec les spécificités des organismes et régions (Origet du Cluzeau, 2022).

À l'intention des pouvoirs publics

Financer la fonction de coordination du bénévolat :

→ Reconnaître que l'encadrement des bénévoles nécessite du temps professionnel dédié en soutenant financièrement les postes de responsables ou de coordonnateurs de bénévoles dans les organisations culturelles et touristiques.
→ Créer des mécanismes de financement flexibles adaptés aux réalités des organismes de ces secteurs. Par exemple la saisonnalité des organismes touristiques peut nécessiter des ajustements pour couvrir la gestion des ressources humaines des bénévoles lors des pics d'affluence.

Soutenir l'adaptation des milieux aux réalités des aînés et au vieillissement actif :

→ Offrir des programmes d'aide à l'aménagement ergonomique des postes de bénévolat et à l'accompagnement numérique doux pour éviter l'exclusion technologique des bénévoles de 50 ans et plus.
→ Inscrire le bénévolat touristique et culturel au cœur des politiques publiques de santé préventive, de maintien de l'autonomie et de lutte contre l'isolement social des aînés en reconnaissant sa contribution au bien-être physique, cognitif et relationnel.

Reconnaître le bénévolat touristique dans les stratégies de développement régional et d'attractivité :

→ Intégrer formellement la participation citoyenne et le bénévolat d'accueil dans les politiques de tourisme durable et d'aménagement du territoire, en tant que leviers de cohésion sociale, de fierté locale et de préservation du patrimoine vivant. Ceci s'inscrit en harmonie avec certaines orientations, objectifs et mesures de la Stratégie pour une croissance durable du tourisme 2025-2030 du ministère du Québec (ex. mesures 13 et 18).
→ Soutenir des programmes nationaux ou régionaux visant à promouvoir la posture de « bénévole-hôte » et d'« ambassadeur territorial », renforçant l'authenticité de l'expérience touristique québécoise.

Favoriser la recherche, la collecte de données sectorielles en tourisme et la co-construction sectorielle :

→ Financer des études complémentaires et des données probantes ciblées sur la mobilisation des citoyens et des visiteurs dans l'écosystème touristique et culturel régional.
→ Encourager les synergies interministérielles (tourisme, culture, santé/services sociaux, emploi et solidarité sociale) pour harmoniser les politiques d'encadrement, d'allègement bureaucratique et de valorisation de l'action bénévole.

À l'intention des chercheurs

Approfondir l'analyse du bénévolat touristique et de ses formes émergentes :

→ Mener des recherches qualitatives et ethnographiques ciblées sur l'expérience bénévole en contexte touristique afin de documenter les notions d'« ambassadeur territorial », de « bénévolat d'accueil », de bénévolat éphémère et la double posture du bénévole comme hôte et touriste-apprenant.
→ Étudier les articulations conceptuelles entre développement touristique régional, co-création de l'expérience du visiteur, sentiment d'appartenance locale et participation citoyenne.

Documenter les dynamiques relationnelles, la santé organisationnelle et le bien-être des aînés :

→ Analyser l'impact de la bureaucratisation et de la charge administrative sur la rétention et la santé psychologique des bénévoles aînés, en s'appuyant sur l'approche de la gérontologie critique (c.f. Dashner et al., 2021).
→ Évaluer les effets du bénévolat touristique et culturel sur le vieillissement actif, la stimulation cognitive, la santé physique et la prévention de l'isolement social des aînés.
→ Étudier les conditions de cohabitation et de collaboration intergénérationnelle et professionnelle (relations bénévoles-salariés) au sein des milieux culturels, patrimoniaux et évènementiels.

Développer des devis méthodologiques longitudinaux et comparatifs :

→ Mettre en place des devis de recherche longitudinaux pour modéliser les trajectoires d'engagement des bénévoles — de l'attraction et l'intégration jusqu'à la rétention ou le retrait— afin d'identifier les points de rupture organisationnels et relationnels.
→ Poursuivre des études comparatives entre le secteur culturel, le secteur touristique et d'autres domaines du bénévolat (loisir, social, environnement) pour faire ressortir les spécificités sectorielles des modes de gestion et des profils de bénévoles.

Co-construire la recherche avec le milieu de pratique et les décideurs :

→ Favoriser les devis de recherche-action et la recherche partenariale avec des acteurs clés, comme le RABQ, les réseaux culturels et les associations touristiques pour garantir la transférabilité directe des résultats vers les gestionnaires du terrain et les politiques publiques.



Conclusion

Ce rapport brosse un portrait empirique et nuancé de l'action bénévole dans les secteurs de la culture et du tourisme au Québec, répondant directement aux objectifs fixés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale: dresser le profil socio-démographique des bénévoles de 50 ans et plus et identifier les leviers d'engagement et de rétention qui soutiennent leur participation sociale. Les résultats mettent en lumière un engagement citoyen vibrant, humain et motivé par la quête de sens, le plaisir d'agir et la socialisation. La présence massive des aînés dans les réseaux culturels de proximité, particulièrement les bibliothèques (51,2 %), confirme que le bénévolat constitue un pôle fondamental de vitalité communautaire et de vieillissement actif. Toutefois, l'analyse croisée des faits saillants révèle un paradoxe structurel : si l'expérience humaine vécue au sein des organismes est très positive, la pérennité de cet engagement est fragilisée par des contraintes organisationnelles majeures, telles que la bureaucratisation, la rigidité des cadres de l'engagement bénévole et les défis de renouvellement de la relève.

Au regard des résultats, nous nous permettons de formuler quelques hypothèses sur le manque de données et la sous-représentation du secteur touristique. En effet, l'un des faits saillants les plus marquants du sondage réside dans l'écart important entre l'engagement déclaré en culture (73 %) et celui en tourisme (8 % global ; 9,6 % chez les 50 ans et plus). Afin d'éclairer le RABQ et les instances gouvernementales ainsi que de guider les recherches futures, différentes hypothèses complémentaires peuvent être émises pour expliquer cette moins grande représentativité du réseau touristique :

- → **L'hypothèse de l'invisibilité statutaire**: Les bénévoles s'impliquant en milieu touristique ne se percevant pas comme des bénévoles au même titre que dans les d'autres secteurs sont difficilement joignables par les canaux traditionnels de sondage axés sur les membres inscrits d'organismes communautaires ou culturels.
- → **L'hypothèse de la porosité entre culture, patrimoine et tourisme**: Il est très probable que des bénévoles effectuant des tâches d'accueil touristique ou de guidage s'auto-identifient prioritairement comme évoluant dans le secteur « culturel » ou « patrimonial », invisibilisant ainsi la dimension touristique de leur fonction dans des organismes comme les musées ou les festivals, mais même au sein des bibliothèques.
- → **L'hypothèse du biais d'échantillonnage et des canaux de diffusion** : Les outils de recrutement du sondage et les réseaux de relais sont fortement ancrés dans le tissu communautaire et culturel permanent. Les structures touristiques ont pu être moins rejointes ou interpellées.

Face à ces constats et à ces zones d'ombre, la feuille de route pour le Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ), les ministères concernés (ministère du Tourisme, ministère de la Culture et des Communications, ministère de la Santé et des Services sociaux, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale) et la communauté scientifique est explicite :

- → **Sensibiliser et outiller sur mesure le secteur touristique** : Développer des méthodologies de collecte de données adaptées à l'éphémère et concevoir des guides de gestion axés sur la formation juste-à-temps, la reconnaissance tangible et la valorisation du rôle d'« ambassadeur territorial ».
- → **Protéger la flexibilité et alléger le cadre réglementaire** : Répondre aux attentes fondamentales des aînés (50 ans et plus) en favorisant la sollicitation directe de proximité, le bouche-à-oreille et des mandats modulables, tout en plaidant auprès des instances publiques pour un allègement de la bureaucratie.
- → **Co-construire la recherche et les politiques publiques** : Alimenter la recherche partenariale sur les trajectoires d'engagement et la santé communautaire afin de transformer ces repères empiriques en leviers concrets pour assurer la pérennité, la vitalité et la durabilité de l'action bénévole partout au Québec.

Toutefois, la portée de ces constats doit être nuancée. Les données empiriques sur lesquelles s'appuie ce rapport reflètent majoritairement la réalité du secteur culturel, et plus spécifiquement des bibliothèques. Ainsi, bien que les résultats offrent un éclairage précieux sur les dynamiques de fidélisation et les irritants organisationnels, ils appellent à la prudence quant à leur généralisation à l'ensemble de l'écosystème associatif. C'est particulièrement le cas pour le secteur touristique, dont la sous-représentation dans notre échantillon invite à considérer les pistes d'action le concernant comme des hypothèses de travail fondées sur la littérature plutôt que comme des conclusions statistiques définitives.

Néanmoins, les tendances observées suggèrent clairement que le modèle d'engagement traditionnel doit évoluer vers une plus grande souplesse. Pour le Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ) et ses partenaires, les résultats soulignent la pertinence de développer des stratégies de gestion adaptées et allégées. La valorisation du recrutement de proximité par le bouche-à-oreille, la simplification des procédures d'accueil et la création de mandats modulables apparaissent comme des leviers prioritaires pour attirer et retenir cette cohorte expérimentée.

Enfin, la distinction entre le bénévolat culturel (souvent continu et ancré localement) et le bénévolat touristique (davantage ponctuel, événementiel et axé sur l'accueil) mérite de guider les prochaines réflexions sectorielles. Les recommandations formulées dans ce rapport se veulent donc des repères stratégiques contextualisés, destinés à inspirer des pratiques d'accompagnement plus humaines et adaptées aux nouvelles réalités du terrain.



Références

Abou-Warda, R., Kiss, P., Fekete-Farkas, M. & Bujdosó, Z. (2026). Volunteer Sport Tourism: A Comprehensive Literature Review. *Societies*, 16 (204).

Alliance de l'industrie touristique du Québec 2024. Rapport annuel d'activité 2023-2024. https://alliancetouristique.com/wp-content/uploads/2024/09/alliance-rapport-annuel-2023-2024-v14.pdf. Consulté en ligne le 12 juillet 2026.

Association des bibliothèques publiques du Québec (2025). *Un guide d'un nouveau genre. Empruntez la route des bibliothèques publiques!* [communiqué de presse]. https://www.abpq.ca/communiques/Communique_2025-06-10_Guide_touristique.php

Bénévoles Canada (2017). *Roue de la valeur du bénévolat.* https://benevoles.ca/roue-de-la-valeur-du-benevolat/ consulté en ligne le 10 juin.

Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364 383. https://doi.org/10.1177/0899764096253006

Cuche, D. (2016). La notion de culture dans les sciences sociales. (5e éd.). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.cuche.2016.01.

Dashper, K., Li, S., He, M., Zhang, P., & Lyu, T. (2021). Ageing, volunteering and tourism : An Asian perspective. *Annals of Tourism Research*, 89, 103248. https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103248.

Edwards, D. (2005). Understanding the Organization of Volunteers at Visitor Attractions. [thèse de doctorat, University of Western Sydney]. https://researchers.westernsydney.edu.au/en/studentTheses/understanding-the-organization-of-volunteers-at-visitor-attractio/

European Commission. (2018). *Volunteering in the Cultural Heritage Sector*. Report prepared for the European Year of Cultural Heritage. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6f18c122-4a5b-11e8-be1d-01aa75ed71a1

Événements, Attractions Québec. (2024). *La gestion des bénévoles des festivals et événements. Stratégies de recrutement, de gestion et de rétention.*

Fortier, J., Porcedda, A. et Lapointe, M.-C. (2024). *Portrait des bénévoles en culture et loisir culturel au Québec.* Rapport final remis au Réseau de l'action bénévole du Québec.

Fortier, J., Thibault, A., & Albertus, P. (2009). *Rendre compte du mouvement bénévole au Québec : créateur de liens autant que de biens et de services.* Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ).

Gallarza, M. G., Arteaga, F., & Gil-Saura, I. (2013). The value of volunteering in special events : A longitudinal study. *Annals of Tourism Research*, 40, 105 131. https://doi.org/10.1016/j.annals.2012.08.001

Holmes, K., & Smith, K. A. (2009). *Managing Volunteers in Tourism: Attractions, Destinations and Events.* Butterworth-Heinemann.

Holmes, K., Smith, K.A., Lockstone-Biney, L. & Shpway, R. (2022). Introduction. Dans K. Holmes, L. Lockstone-Binney, K.A. Smith & R. Shipway (Éds.), *The Routledge Handbook of Volunteering in Events, Sportand Tourism*, 1-12. Routledge.

Institut de la statistique du Québec. (9 juillet 2026). *Effectifs et proportions de différents groupes d'âge.* Vitrine sur le vieillissement de la population et les personnes aînées. https://statistique.quebec.ca/vitrine/vieillissement/themes/population/effectifs-proportions-groupes-age

Karlis, G., Stratas, A., Hamidi, W. & Kantartzi, IM. (2020). Conceptualizing Sport Volunteer Tourism: Setting a Direction for Future Research. *The Sport Journal*, 5 juin 2020.

Marchand, I. & Laau-Laurin, O. (2024). La participation sociale des personnes aînées : un pilier au développement des communautés locales ? *Revue Interventions économiques / Papers in Political Economy*, (71).

Ministère du Québec (2025). Stratégie pour une croissance durable du tourisme 2025-2030. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/tourisme/publications-adm/plan-strategique/21356_Strat-croissance-durable_VF_ACC.pdf

Nichols, G., & Ralston, R. (2012). The Rewards of Individual Engagement in Volunteering in Sport: A Review of the Literature. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 23(2), 287–310. https://doi.org/10.1007/s11266-011-9204-3

ONU Tourisme. (s.d.). Glossaire des termes du tourisme. Consulté le 28 juillet 2026 de https://www.untourism.int/fr/glossaire-de-tourisme

Origet du Cluzeau, C. (2022). Le bénévolat, le bonus de l'accueil touristique. *Revue Espaces, n°364*, 16-19.

Parent, S. (s.d.). Connaissez-vous les 14 secteurs d'OBNL au Québec ? Espace OBNL. https://www.espaceobnl.ca/fr/news-container/connaissez-vous-les-14-secteurs-d-obnl-au-quebec

Raimbaud, F. (2022). Offices de tourisme et habitants, le duo pour promouvoir et découvrir un territoire. *Revue Espaces, n°364*, 42-45.

Réseau de l'action bénévole du Québec. (2025). *Portrait des bénévoles et du bénévolat au Québec.* Bibliothèque et Archives nationales du Québec. https://rabq.ca/wp-content/uploads/2026/03/RABQ_portrait_complet_VF.pdf

Rocher, G. (1992). Culture, civilisation et idéologie. Dans *Introduction à la sociologie générale* (3e éd., pp. 101–127). Éditions Hurtubise HMH.

Statistique Canada, (2025). Le bénévolat et les dons de bienfaisance au Canada, 2018 à 2023. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/250623/dq250623b-fra.htm consulté en ligne le 08 août 2026.

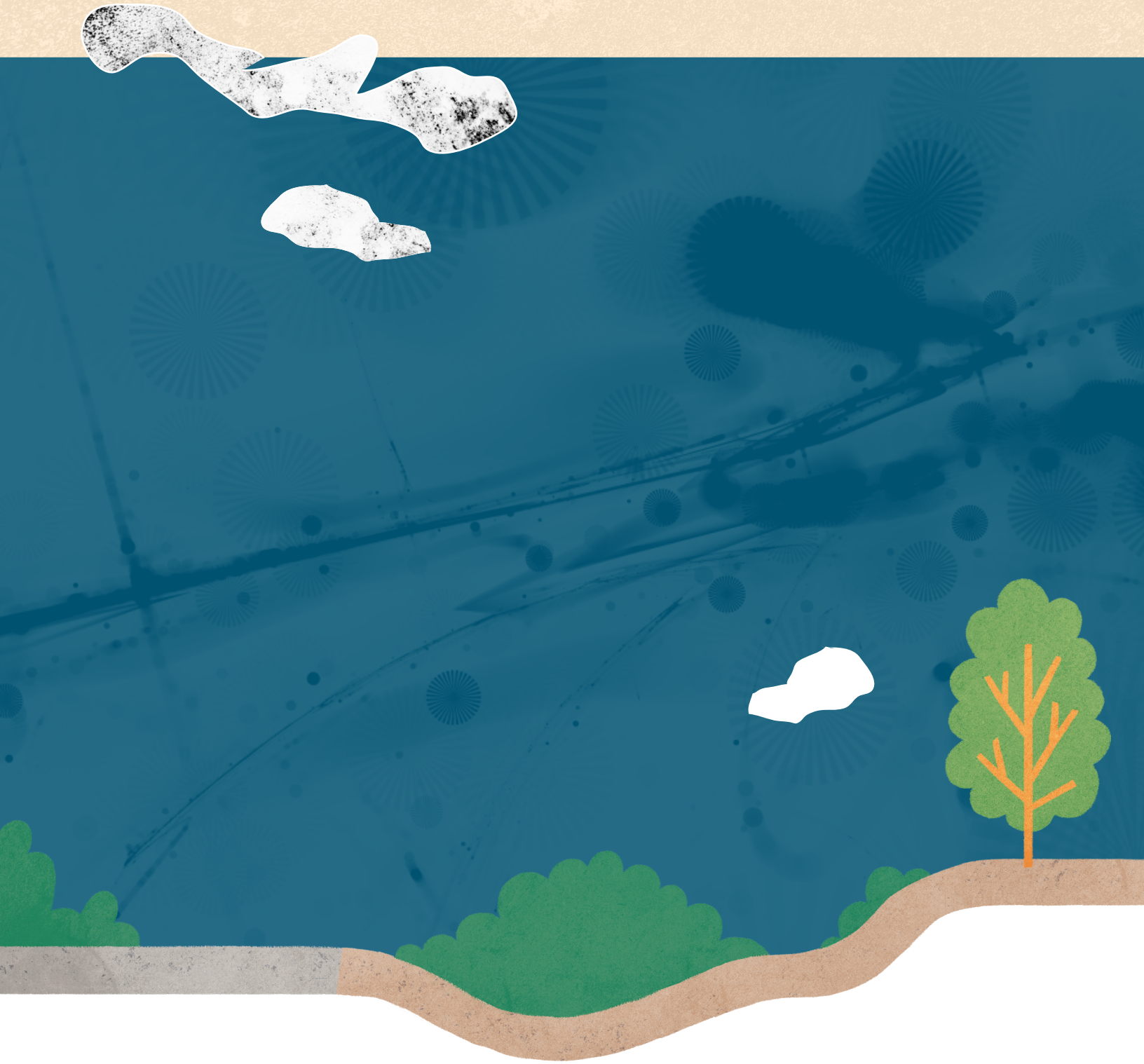
Thibault, A. et Fortier, J. (2023). *Étude sur le bénévolat en loisir, sport et culture au Québec* (2022). Déposé à la Direction du sport, du loisir et de l'activité physique.

Tobelem, J.-M. (2022). Pourquoi s'appuyer sur le bénévolat dans les institutions culturelles et touristiques. *Revue Espaces, n°364*, 10-14

Tylor, E. B. (1871). *Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom* (Vol. 1). John Murray.

Unesco (1982, 16 juillet - 6 août). Déclaration de Mexico sur les politiques culturelles. Conférence mondiale sur les politiques culturelles, Mexico City. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000052505_fre

World Tourism Organization (UNWTO). (2020). *Tourism and COVID-19: Understanding the Challenges and Preparing for Recovery.* https://www.unwto.org/tourism-covid-19



RÉSEAU DE
L'ACTION BÉNÉVOLE
DU QUÉBEC