

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES JEUNES ADULTES ÉTUDIANTS ET LA MOTIVATION
DE S'IMPLIQUER BÉNÉVOLEMENT

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SCIENCES DE LA GESTION

PAR
CAROLINE DUMULON-MORIN

NOVEMBRE 2014

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens d'abord à remercier ma directrice de recherche, Marie J. Bouchard, pour ses conseils avisés, ses encouragements et sa patience. Sans elle, la réalisation et le succès de ce projet n'auraient pas été possibles.

Merci à monsieur Raymond Laliberté, agent de recherche au Carrefour technologique de l'École des sciences de la gestion, qui m'a permis d'optimiser mon temps en ne faisant pas de recherches inutiles. En m'informant des particularités de faire une recherche dans le milieu bénévole, il a réussi à m'aider à définir l'objet de ma recherche et je lui en suis très reconnaissante.

Merci à ma collègue de la Chaire de recherche du Canada en économie sociale, Tassadit Zerdani, qui m'a encouragée dans ma recherche en me faisant parvenir des textes en lien avec mon mémoire. Chacun d'eux a été une source d'inspiration pour aller un peu plus loin.

Merci à madame Colette Bérubé, monsieur Louis Baron, madame Valérie Michaud et monsieur Denis Morin d'avoir accepté que je distribue mon questionnaire dans leurs classes à la session d'hiver 2012, malgré les examens de mi-session qui approchaient rapidement.

Merci à Marylou Tessier et Jessica Dubé, chargées de cours à l'été 2012 en sciences de la gestion. Grâce à votre accueil dans vos classes, mes données ont enfin pu être analysées.

Merci à mes amis de la maîtrise, Maude Legault, Julie Martin-Bigras, Élodie Gorin et Clément Castera. Un jour, nous rions de tous nos moments «catastrophes» et de toutes nos angoisses qui nous empêchaient de dormir et de rédiger en mangeant une bonne poule.

Merci à mes jeunes scouts ainsi qu'aux animateurs et aux gestionnaires de la Flambée 207^e à Fabreville. Vous avez été ma plus grande source d'inspiration et m'avez permis de croire que je pouvais réellement faire une différence.

Merci à mon conjoint, Mario Boulanger, pour avoir supporté de m'écouter encore et encore réciter mon mémoire et pour m'avoir donné le temps nécessaire pour le terminer.

Merci à ma famille de m'avoir encouragée tout au long de mon cheminement, et particulièrement à mon père, Daniel Morin, pour avoir financé mes études. Je sors aujourd'hui grandie de cette expérience.

Finalement, un merci tout particulier au petit rayon de soleil qui s'est pointé dans ma vie sans crier gare. Tu m'as donné le courage de finir le deuxième plus grand projet de ma vie. Le plus grand se poursuivra avec toi à l'infini.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES TABLEAUX	viii
RÉSUMÉ.....	ix
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1	
RECENSION DES ÉCRITS	
1.1. Le bénévolat	5
1.1.1. Définition du bénévolat.....	5
1.1.2. État du bénévolat au Québec.....	6
1.1.3. Profil sociodémographique des bénévoles.....	8
1.1.4. Synthèse	15
1.2. Les motivations des bénévoles	15
1.2.1. Les différents types de motivation	16
1.2.2. Les conséquences des divers types de motivation	26
1.2.3. Les besoins psychologiques innés, universels et fondamentaux.....	27
1.2.4. Le lien entre le bénévolat et la TAD	32
1.3. Synthèse de la recension des écrits.....	33
CHAPITRE 2	
CADRE CONCEPTUEL	
2.1. Devis de recherche et explication des variables à l'étude	35
2.2. Hypothèses de recherche	37
2.2.1. Hypothèses portant sur les trois besoins psychologiques, innés et fondamentaux.....	37
2.2.2. Hypothèses portant sur la façon de s'engager.....	38

2.2.3. Hypothèses portant sur les contacts avec le milieu bénévole durant la jeunesse.....	39
2.2.4. Hypothèses portant sur les non-bénévoles.....	40

CHAPITRE 3 CADRE MÉTHODOLOGIQUE

3.1. Définition de la population.....	42
3.1.1. Sélection du cadre d'échantillonnage	43
3.1.2. Définition des unités d'échantillonnage et taille de l'échantillon.....	44
3.2. Instrument de mesure	44
3.2.1. Description de l'instrument de mesure	44
3.2.2. Contenu du questionnaire	46
3.2.3. Pré-tests.....	49
3.2.4. Éthique de la recherche.....	50
3.3. Collecte de données.....	50

CHAPITRE 4 ANALYSE DES RÉSULTATS

4.1. Description des répondants	53
4.2. Recodage des variables et vérification des structures factorielles.....	64
4.2.1. Recodage des variables.....	64
4.2.2. Vérification des structures factorielles.....	65
4.2.3. Tests effectués.....	66
4.3. Résultats des hypothèses	67
4.4. Synthèse des résultats.....	69

CHAPITRE 5 DISCUSSION

5.1. Lien entre les résultats obtenus et la littérature	71
5.2. Limites.....	75
5.3. Ouverture.....	76

CONCLUSION	78
APPENDICE	80
BIBLIOGRAPHIE	89

LISTE DES FIGURES

Figure		Page
1.1	Continuum d'autodétermination	16
1.2	Déterminants de l'action bénévole	21
1.3	L'enrichissement de l'expérience volontaire	25
2.1	Devis de recherche.....	35

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
1.1	Milieus bénévoles selon le domaine d'activité.....	7
1.2	Portrait général des jeunes d'aujourd'hui (15-30 ans).....	13
1.3	Valeurs provenant du Rokeach Value Survey	20
1.4	Les conséquences des divers types de motivation	27
3.1	Sections du questionnaire	45
3.2	Échelles de mesure utilisées dans le questionnaire.....	46
4.1	Portrait statistique des répondants	53
4.2	Portrait statistique des répondants bénévoles	55
4.3	Secteurs de l'implication bénévole et façons de s'engager.....	57
4.4	Raisons de faire du bénévolat	58
4.5	Types de motivations et satisfaction des trois besoins psychologique	59
4.6	Portrait statistique des répondants non bénévoles.....	60
4.7	Bénévolat antérieur des non bénévoles actuels.....	61
4.8	Raisons de ne pas faire de bénévolat	62
4.9	Désir des non bénévoles de vouloir faire du bénévolat à court terme	64
4.10	Synthèse des résultats significatifs.....	69

RÉSUMÉ

La présente recherche porte sur l'influence de certains facteurs sur la motivation des jeunes adultes bénévoles. Plus précisément, elle vise à vérifier l'influence des trois besoins psychologiques fondamentaux, soit l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale, ainsi que l'influence du choix personnel du bénévolat et du fait d'avoir eu des contacts avec le milieu bénévole durant sa jeunesse par rapport aux différentes motivations de la théorie de l'autodétermination. Elle vise également à vérifier l'effet qu'un contact avec le milieu bénévole eu durant sa jeunesse peut avoir sur le désir de faire du bénévolat des non-bénévoles. Les études déjà réalisées sur la motivation des bénévoles abordent peu le sujet des jeunes adultes bénévoles, s'intéressant plutôt à une clientèle plus jeune ou plus âgée, et peu d'entre elles abordent la théorie de l'autodétermination. Il semble également que le fait de faire du bénévolat soit à risque de disparaître chez les jeunes d'aujourd'hui. C'est ce qui a motivé le choix de notre objet de recherche.

À l'aide d'un questionnaire de 43 questions, nous avons sondé près de 140 étudiants en administration. Après des analyses quantitatives à l'aide de corrélations et de tableaux croisés, les résultats montrent que lorsque les trois besoins psychologiques universels innés et fondamentaux augmentent, les motivations autonomes ont tendance à augmenter également et la motivation introjectée à tendance à diminuer. Aussi, le fait de choisir son bénévolat soi-même a tendance à rendre les jeunes adultes plus motivés de manière identifiée, et le fait d'avoir eu des parents qui ont fait du bénévolat durant sa jeunesse augmente le sentiment d'autonomie. Finalement, comme autre conclusion, nous avons vu que les jeunes adultes non-bénévoles ayant eu des parents qui se sont impliqués bénévolement durant leur jeunesse sont plus nombreux à dire qu'ils veulent s'impliquer dans les prochaines années.

Mots-clés : Bénévolat, Motivation, Théorie de l'autodétermination, Besoins psychologiques universels

INTRODUCTION

En 2010, au Canada, plus de 47% de la population a fait du bénévolat, que ce soit dans des organisations ou en apportant de l'aide à autrui de son plein gré. Au total, c'est plus de 12,5 millions de personnes qui se sont, en 2006, impliquées bénévolement dans plus de 165 000 organisations, pour un total de 2,1 milliards d'heures (Imagine Canada, 2012; Lasby et Barr, 2012). Toutes ces heures équivalent à 1,1 millions d'emplois à temps plein au total (Imagine Canada, 2009).

En 2012, le bénévolat était plus que jamais d'actualité. Les gestionnaires d'organismes à but non lucratif ont mentionné, dans une proportion de 53%, que la demande pour les services de leur organisme est en constante augmentation. Aussi, plus de 40% des gestionnaires affirment que les dépenses nécessaires à l'offre de leurs services ont augmentées au cours de la dernière année et plus de la moitié croient qu'à court et moyen terme, ils ne seront plus capables d'offrir autant de services qu'ils le faisaient, et cela, non seulement à cause de l'augmentation de leurs dépenses, mais également à cause des coupes de subventions gouvernementales (Imagine Canada, 2012).

En plus de l'apport matériel qu'ils doivent parfois fournir à leur clientèle, les organismes doivent avoir des bénévoles pour gérer, apporter de l'aide, solliciter des fonds, distribuer des produits, briser la solitude, créer des liens sociaux entre les individus, etcetera. Malgré toutes les personnes qui s'impliquent et les heures fournies gratuitement, plusieurs organismes peinent à subvenir aux besoins de leur clientèle en termes de ressources humaines et ont de la difficulté à recruter de nouveaux bénévoles, comme c'est notamment le cas dans le milieu des loisirs (Conseil québécois du loisir, 2010) et de l'habitation sociale communautaire (Ducharme et Bouchard, 2011). Cela augmente donc la charge des bénévoles déjà en place et les pousse à quitter à leur tour.

Afin d'augmenter le nombre de bénévoles, il faut en recruter tout en retenant ceux qui s'impliquent déjà. Plusieurs études ont déjà été faites sur le recrutement de bénévoles selon leur personnalité, leurs motivations et les obstacles possibles (Wymer et Starnes,

2001a; Callow, 2004; Mitchell et Taylor, 2004; Karl, Peluchette et Hall, 2008 et Shields, 2009, pour ne nommer que celles-ci). En ce qui concerne la rétention des bénévoles recrutés, les chercheurs ne s'entendent pas tous. Certains affirment que les facteurs de rétention des bénévoles sont généralement tous les mêmes (Brown et Yoshioka, 2003; Kim, Chelladurai et Trail, 2007) alors que d'autres affirment que des facteurs de rétention particuliers font effet sur un groupe d'âge particulier (Wymer, 1998; Centre d'action bénévole de Laval, 2006; Karl, Peluchette et Hall, 2008; Réseau de l'action bénévole du Québec, 2011).

Au Québec et au Canada en particulier, ce sont les jeunes de 15 à 19 ans et les aînés qui s'impliqueraient le plus en terme de temps et de nombre de personnes. On voit aussi que plus une personne est scolarisée et plus une personne a un revenu élevé, plus elle a de chances de s'impliquer bénévolement. Les jeunes adultes de 20 à 35 ans sont les moins représentés en ce qui a trait au nombre de personnes qui s'impliquent (Imagine Canada, 2010). Sachant que de plus en plus de jeunes au Québec ont un diplôme postsecondaire¹, comment expliquer ce phénomène alors que l'Enquête sur le don et le bénévolat affirme de manière récurrente (2000, 2004 et 2007) que plus une personne est instruite, plus elle a de chances de faire du bénévolat (Imagine Canada, 2001, 2006 et 2009)?

De plus, pour le peu de jeunes adultes qui s'impliquent, qu'est-ce qui les motive à le faire? Est-ce que le bénévolat leur permet d'enrichir leur curriculum vitae afin de pouvoir trouver un emploi à la fin de leurs études? Ou encore, s'impliquent-ils pour faire comme leurs amis et être avec eux, tout simplement?

Ce mémoire aura trois mandats. Premièrement, nous tenterons de déterminer dans quelle mesure la satisfaction des trois besoins psychologiques universels, soit l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale est liée au fait que les bénévoles se sentent motivés de manière autonome, c'est-à-dire par plaisir et par adéquation avec leurs valeurs personnelles. Aussi, nous vérifierons dans quelle mesure le fait de choisir son bénévolat soi-même, sans être influencé ou forcé par quelqu'un à en faire, est associée à la motivation des bénévoles.

¹ De 2000 à 2010, le nombre d'étudiants au Québec ayant été diplômés d'une école d'enseignement postsecondaire a presque doublé, passant d'environ 67 000 diplômés à 119 000 diplômés (Statistique Canada, 2013).

Finalement, nous examinerons dans quelle mesure le fait d'avoir été en contact avec le milieu bénévole durant sa jeunesse influence la motivation des bénévoles et le désir de faire du bénévolat des non-bénévoles. Les résultats pourront permettre aux organismes recherchant des bénévoles de mieux comprendre la motivation des bénévoles et l'influence de facteurs tels que le fait de s'engager et les contacts avec le milieu durant la jeunesse.

Dans le chapitre suivant, nous procéderons à une recension des écrits afin de mieux expliquer et d'appuyer notre problématique. Nous avons divisé le chapitre en deux parties. Dans la première partie, nous décrirons d'abord ce qu'est le bénévolat et les différentes définitions que nous pouvons en trouver dans la littérature. Nous aborderons ensuite l'état du bénévolat au Québec et au Canada ainsi que le profil des bénévoles québécois, puis nous expliquerons la réalité particulière des jeunes de 18 à 35 ans d'aujourd'hui. Dans la deuxième partie, nous aborderons le thème de la motivation sous l'angle de la théorie de l'autodétermination, développée par Deci et Ryan dans les années 80. Selon cette théorie, il existerait quatre types de motivation. La motivation intrinsèque, associée au plaisir, ainsi que la motivation identifiée, associée à l'utilité sociale et aux valeurs personnelles, sont des types de motivation amenant des conséquences positives comme une plus faible intention de quitter l'organisation, par exemple. Nous présenterons également les recherches d'auteurs plus spécialisés avec le milieu bénévole avec la théorie de l'autodétermination.

Dans le chapitre 2, nous détaillerons nos hypothèses de recherche en expliquant le lien avec les écrits du chapitre précédent. Nous expliquerons ensuite notre devis de recherche et les variables associées.

Au chapitre 3, nous expliquerons la démarche que nous avons suivie pour répondre à nos questionnements. Nous y décrirons la méthodologie de notre recherche en décrivant notre population et l'échantillon choisi, le questionnaire et les ajouts que nous y avons faits selon les pré-tests réalisés, l'éthique de la recherche, puis nous expliquerons comment s'est déroulée la collecte de données.

Dans le chapitre suivant, nous analyserons le profil général de nos répondants ainsi que chaque hypothèse posée au chapitre 2, une à une, afin de vérifier ce que nous pensions.

Finalement, dans le chapitre 5, à l'aide des résultats que nous aurons trouvés, nous tenterons d'expliquer pourquoi nous avons obtenu ces résultats, qu'ils correspondent ou non à notre hypothèse de départ. Nous aborderons ensuite les limites de notre recherche ainsi que des sujets futurs de recherche.

CHAPITRE 1

RENCENSION DES ÉCRITS

Dans cette section, nous définirons ce qu'est le bénévolat, et plus précisément ce qu'est un bénévole par rapport à un non-bénévole. Nous aborderons également l'état du bénévolat au Québec et au Canada ainsi que les spécificités des jeunes adultes bénévoles. Nous terminerons en abordant le sujet de la motivation, et plus précisément la théorie de l'autodétermination appliquée aux bénévoles.

1.1. Le bénévolat

La définition du bénévolat est variable, tout dépendant de l'endroit où nous nous trouvons dans le monde et de comment l'action est posée. Dans cette section, nous aborderons la définition du mot «bénévolat» ainsi que l'état du bénévolat au Québec du début des années 2000 à aujourd'hui.

1.1.1. Définition du bénévolat

Le bénévolat, ou *volunteering* en anglais, peut être singulièrement différent d'un pays à l'autre. Par exemple, en Grande-Bretagne, le terme « volontaire » désigne l'engagement d'une personne, de façon gratuite et non imposée, envers sa communauté. En France, par contre, les « volontaires » peuvent être payés pour leurs actions puisqu'ils sont engagés dans une mission humanitaire de longue durée. Les bénévoles, pour leur part, sont plutôt des gens qui servent une organisation gratuitement durant une plus courte durée de temps et en dehors des heures de travail des gens (Loubet-Grosjean, 2005). Pour Cnaan, Handy et Wadsworth (1996), le bénévolat est « un service donné à un autre ou au public de son propre gré et sans aucune récompense matérielle » (cité dans Yanay et Yanay, 2008, p.66).

Au Canada, le bénévolat peut prendre deux formes : l'aide directe, aussi nommé bénévolat non organisé, et le bénévolat tel quel. L'aide directe est en fait un service que l'on rend à une personne ne faisant pas partie de son ménage sans passer par un organisme (Imagine Canada, 2009). Le bénévolat, pour sa part, englobe le temps donné par les gens à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif.

Dans le cadre de ce mémoire, la définition du mot «bénévolat» adoptée sera un mélange de celle de Cnaan, Handy et Wadsworth(1996) et de celle du bénévolat d'Imagine Canada. En somme, le bénévolat est, pour nous, une action effectuée de plein gré par une personne pour un organisme en sachant qu'elle ne recevra aucune compensation matérielle ou monétaire pour son geste. L'accent est ici mis sur le fait que les bénévoles ne soient pas rémunérés, car la littérature est riche par rapport aux «volontaires» qui perçoivent une compensation monétaire ou matérielle, mais est pauvre en ce qui a trait au bénévolat non récompensé monétairement ou matériellement. Aussi, la distinction doit être claire quand aux termes «plein gré». Ces termes excluent les personnes qui effectuent des actions bénévoles parce que leur employeur ou leur école les oblige à agir ainsi.

1.1.2. État du bénévolat au Québec

L'état du bénévolat au Québec s'est amélioré entre 2004 et 2007, le pourcentage de gens faisant du bénévolat ayant augmenté. Par contre, par rapport aux autres provinces du pays, le Québec affiche encore au Canada le plus faible taux de participation à des activités de bénévolat malgré une amélioration de 3 % par rapport à 2004 (Imagine Canada, 2010). Seulement 37 % de la population québécoise dit avoir fait du bénévolat en 2007, contrairement à la moyenne canadienne qui est de 46 %. Cela dit, les québécois qui font du bénévolat ont tout de même amélioré nettement le nombre d'heures consacré à leurs activités bénévoles en les faisant passer de 146 heures à 162 heures annuellement. Cette moyenne d'heures d'implication bénévole est très près de la moyenne canadienne qui était de 166 heures en 2007. Ces statistiques peuvent s'expliquer par le fait que les OBNL du Québec, comparées aux OBNL des autres provinces, tirent la majorité de leurs revenus du gouvernement (60% au Québec contre 33% en Alberta, par exemple) (Hall et al, 2004, cité

dans Bouchard et Lévesque, 2010). Cela pourrait démontrer que les québécois préfèrent payer pour que les personnes dans le besoin reçoivent des services plutôt que de s'impliquer personnellement.

Au Québec comme au Canada, le quart des bénévoles ont contribué à près de 80% des heures de bénévolat en 2007 (Imagine Canada, 2010 et Imagine Canada, 2009). Nous verrons un peu plus loin que ce groupe de bénévoles ne comprend pas nécessairement beaucoup de jeunes bénévoles, car les gens de moins de 35 ans sont ceux qui s'impliquent en moins grand nombre et le moins d'heures en général (Imagine Canada, 2010).

Les milieux dans lesquels les bénévoles s'impliquent sont nombreux. L'enquête sur le don et le bénévolat de 2007 en dénombre dix, qui représentent les milieux dans lesquels près de 70 % des gens font du bénévolat. Nous les avons classés, ci-dessous, selon les 4 domaines d'activités relevés par Blanchet (1990) :

Tableau 1.1

Milieux bénévoles selon le domaine d'activité

Domaines d'activités (Blanchet, 1990)	Milieux bénévoles (Imagine Canada, 2009)
Santé	Santé Hôpitaux
Social	Services sociaux Développement et logement
Éducatif	Sports et loisirs Éducation et recherche Arts et culture
Communautaire	Religion Droit, défense des intérêts et politique Environnement Associations d'affaires et professionnelles, syndicats

Le domaine de la santé représente les bénévoles s'impliquant auprès des personnes malades, déficientes ou présentant un handicap. Le domaine du social représente les bénévoles qui se dévouent auprès des personnes en difficulté pour les soutenir moralement et leur procurer des services de base. Le domaine de l'éducatif, pour sa part, représente les bénévoles œuvrant dans l'enseignement, les loisirs, les sports et les arts et la culture. Finalement, le domaine du communautaire représente les bénévoles de tout autre milieu et englobe les clubs sociaux, les associations professionnelles et religieuses, les groupes de pression et les regroupements politiques, pour ne nommer que ceux-là (Blanchet, 1990).

1.1.3. Profil sociodémographique des bénévoles

Les bénévoles se distinguent non seulement des non-bénévoles par certaines caractéristiques sociodémographiques, mais ils se distinguent également entre eux. Différentes études ont en effet démontré que les bénévoles qui s'impliquent le plus correspondent à un certain profil, que ce soit sur les plans de l'âge, du sexe, de l'éducation ou des facteurs sociaux incitant à s'impliquer.

1.1.3.1. Variables sociodémographiques générales

Depuis déjà plusieurs années, il est possible de distinguer les bénévoles des non-bénévoles par leurs caractéristiques démographiques. En 1985, Yavas et Riecken ont publié une étude visant à découvrir si les futurs bénévoles pouvaient être ciblés. Leur étude les a amenés à croire que oui selon certains facteurs particuliers. Par exemple, l'âge est, selon eux, le facteur le plus discriminant, suivi de l'éducation et de l'occupation. Pour eux, un bénévole-type avait, en 1985, 35 ans ou plus, atteint le collège, un emploi de col-blanc et était peu influencé, en terme de temps, par sa famille ou son travail. L'étude de Bussell et Forbes, en 2002, tend à leur donner raison. En effet, 17 ans plus tard, les variables démographiques trouvées par les deux chercheuses sont presque identiques à celles trouvées par Yavas et Riecken en 1985. Par contre, Bussell et Forbes ont amené quelques précisions, soit que plus de femmes que d'hommes font du bénévolat, que les bénévoles ont un revenu plus élevé que la moyenne et qu'il y a plus de bénévoles de 50 ans et plus que de jeunes bénévoles.

Pour ce qui est des variables sociales qui permettent de distinguer les bénévoles des non-bénévoles, elles sont nombreuses. Yavas et Riecken (1985) avaient conclu que les gens qui recherchent des bénéfices individuels, ceux qui pensent que le bénévolat bénéficie à la communauté et ceux qui ont une grande volonté de donner du temps sont ceux qui ont le plus de probabilité de s'impliquer. Quelques années plus tard, lors d'une autre recherche, Riecken et Yavas, en collaboration avec Wymer (1996), concluaient que l'un des facteurs les plus influents sur l'action bénévole est l'attitude des parents à propos du bénévolat, qui prédispose alors les enfants à participer à ce type d'activité lorsque ceux-ci deviennent adultes. Les amis sont aussi une grande source d'influence, ainsi que la communauté, lorsque celle-ci est petite. De plus, les bénévoles ont généralement plus d'empathie, de moralité, une plus grande stabilité émotionnelle. Cinq ans plus tard, Wymer et Starnes (2001) publient une étude sur le recrutement des bénévoles. Ils y mentionnent que les bénévoles ont une estime de soi plus forte que les non-bénévoles et font preuve de plus d'empathie. Également, aspect important de l'engagement bénévole, la personne qui désire s'impliquer doit partager un certain nombre de normes sociales avec l'organisme pour lequel elle veut agir. En somme, ces facteurs sociaux peuvent être classés en 3 catégories, soit les personnes d'influence, les caractéristiques psychologiques et l'attrait pour l'organisme.

1.1.3.2. Variables sociodémographiques au Québec

Au Québec, les variables démographiques ne sont pas différentes de celles retrouvées dans la littérature. Prenons par exemple l'étude de Yavas et Riecken (1985) en comparaison avec les statistiques de l'étude sur le don et le bénévolat au Québec de 2007. Au Québec, l'âge est un facteur d'implication discriminatoire important. En effet, les jeunes de 25 à 34 ans sont ceux qui s'impliquent le moins (34%) et sont, avec les jeunes de 15 à 24 ans, ceux qui donnent le moins d'heures de bénévolat annuellement (116 heures pour les 15 à 24 ans et 127 heures pour les 25 à 34 ans) (Imagine Canada, 2010).

Par contre, les composantes de revenu et de scolarité par rapport au bénévolat sont inversées au Québec. Dans l'étude de Yavas et Riecken (1985), plus les gens avaient un

revenu élevé, plus ils avaient tendance à s'impliquer bénévolement. La relation était la même pour la scolarité. Au Québec, ces variables sont identiques si on ne tient compte que du pourcentage de gens impliqués. Par contre, les gens ayant une scolarité inférieure et un revenu inférieur à la moyenne se sont plus impliqués en termes d'heures de bénévolat. Sur le plan de la scolarité, les gens n'ayant pas obtenu leur diplôme d'études secondaires se sont impliqués pendant 186 heures alors que les diplômés universitaires se sont impliqués 160 heures. Pour ce qui est du revenu, les personnes appartenant à un ménage ayant un revenu de moins de 20 000\$ se sont impliqués durant 207 heures alors que les gens dont le ménage a un revenu de plus de 100 000\$ se sont impliqués 131 heures (Imagine Canada, 2010).

En ce qui a trait à la variable sexe, les résultats au Québec sont différents de ceux trouvés par Bussell et Forbes en 2002. En effet, les hommes et les femmes s'impliquent presque également en terme de nombre de personnes (38% contre 39%), mais les hommes s'impliquent un plus grand nombre d'heures que les femmes annuellement (173 heures pour les hommes contre 152 heures pour les femmes). Autre différence avec les études mentionnées précédemment, les gens ayant des enfants d'âge scolaire ont tendance à plus s'impliquer que les célibataires et ce, malgré leurs obligations familiales (Imagine Canada, 2010).

Pour ce qui est des variables sociales, celles mentionnées dans la littérature précédemment (Yavas et Riecken, 1985; Wymer, Yavas et Riecken, 1996; Wymer et Starnes, 2001) sont également celles qui distinguent les bénévoles qui s'impliquent le plus de la moyenne des bénévoles au Québec. Par exemple, l'un des facteurs annonciateurs d'une grande implication bénévole est la vision des parents du bénévolat qu'ils transmettent à leurs enfants. Une personne dont les parents ont fait du bénévolat a plus de chances de faire du bénévolat à son tour une fois adulte. Aussi, l'implication sociale d'une personne durant sa jeunesse, que ce soit dans l'association étudiante de son école ou à l'extérieur, est un facteur de prédiction de l'engagement bénévole une fois la personne devenue adulte. Finalement, comme autre variable jouant sur l'implication bénévole, nous retrouvons le fait d'assister à des services religieux. L'enquête sur le don et le bénévolat a en effet démontré que, sur les 10% de personnes qui assistent à un service religieux régulièrement au Québec, 49%

s'impliquent bénévolement contre 37% des personnes qui assistent peu ou pas du tout à un service religieux.

En somme, malgré que les diverses études dont nous avons discuté plus haut se soient déroulées à plusieurs endroits différents en Amérique du Nord, les résultats restent semblables. Les personnes étant les plus susceptibles de s'impliquer bénévolement sont âgées de plus de 35 ans, ont un diplôme universitaire, un revenu plus élevé que la moyenne de la population et ont été en contact, d'une manière ou d'une autre, avec des gens qui ont vécu ou vivaient, à ce moment-là, une expérience bénévole.

1.1.3.3. Les jeunes bénévoles de la génération Y

La génération Y est formée de jeunes adultes nés entre 1978 et 1994 (Centres d'Action Bénévole du Québec, 2010), et qui sont donc âgés aujourd'hui, en 2013, entre 24 et 35 ans. Cette génération, fort différente des précédentes, est axée sur le moment présent et le futur proche, c'est-à-dire un an ou moins, contrairement aux générations précédentes qui voyaient leur avenir sur le long terme. Aussi, cette génération, en milieu de travail, a des demandes plus exigeantes que la génération précédente, veut relever des défis, être stimulée par leur travail et, surtout, veut pouvoir exprimer son opinion (Martin, 2005). Nous pouvons donc supposer que les jeunes bénévoles, soient des gens de la génération Y, désirent vivre le même type d'expérience dans leur bénévolat.

D'un point de vue organisationnel, les jeunes de cette génération sont plutôt flexibles, au sens où ils désirent toujours en apprendre plus et travaillent très bien en équipe (Centres d'Action Bénévole du Québec, 2010). Aussi, comme ils ont des attentes bien précises par rapport à leur travail, ils n'hésitent pas à changer d'emploi si ce dernier ne leur convient pas. Encore ici, nous pouvons supposer qu'il en va de même pour le bénévolat. Si un jeune de la génération Y s'implique dans un milieu où il n'est pas à l'aise et où il ne peut pas progresser, il quittera ses fonctions bénévoles sans être inquiet de ce qu'il laisse derrière lui. Bref, tout comme dans leur milieu de travail, les jeunes de la génération Y ont des attentes particulières,

attentes qui, comme nous le verrons plus loin, sont similaires autant dans leur vie professionnelle que dans leur engagement envers la communauté.

En ce qui concerne les jeunes bénévoles au Québec, comme nous avons pu le constater dans l'enquête sur le don et le bénévolat (Imagine Canada, 2010), ceux-ci s'impliquent beaucoup moins que leurs aînés. Pourtant, les jeunes ont beaucoup à apporter à une organisation, que ce soit par leur connaissance des nouvelles technologies, leur dynamisme, leur ouverture sur le monde, etc. Pour mieux comprendre pourquoi ces jeunes s'impliquent moins, il faut d'abord savoir ce qu'ils font au quotidien. Or, entre 15 et 30 ans, la vie d'une personne évolue très rapidement. Le Réseau de l'Action Bénévole du Québec, dans le but d'aider les organisations à prendre conscience du potentiel que les jeunes peuvent leur amener, a conçu un portrait général des 15-17 ans, des 18 à 23 ans et des 24-30 ans que nous retrouvons à la page suivante (RABQ, 2011).

Malgré le fait que plusieurs jeunes ont de bonnes raisons de ne pas s'impliquer (situation financière précaire, manque de temps, moyens de transport limités, ...) (RABQ, 2011), ceux qui le font ont des motifs bien précis et des attentes vis-à-vis l'organisation. Le motif principal d'implication bénévole des jeunes, selon le RABQ (2011), est le fait de croire en la cause. Environ 93 % des jeunes l'ont nommé comme motif d'engagement, et leurs aînés l'ont nommé à 96 % environ, ce qui est une différence minime. Par contre, contrairement à leurs aînés, les jeunes bénévoles s'impliquent plus pour des motifs égoïstes (voir point 1.2 pour de plus amples explications sur les motifs altruistes et égoïstes). Ainsi, 55 % des jeunes de 15 à 17 ans ont mentionné qu'ils s'engageaient bénévolement pour améliorer leurs perspectives d'emploi, contre environ 12 % des 35 ans et plus (RABQ, 2011). Le bénévolat est ainsi un moyen pour les jeunes d'avoir de l'expérience dans un domaine sans nécessairement avoir travaillé. Aussi, les jeunes ont plus tendance à s'impliquer si leurs amis font du bénévolat et si cela leur permet d'explorer leurs forces (RABQ, 2011). Ces différents motifs d'implication sont corroborés par une étude du Centre d'action bénévole de Laval (CABL, 2006). Cette étude des jeunes de 12 à 17 ans du Réseau jeunes bénévoles en action mentionnait que les facteurs de rétention des jeunes bénévoles étaient d'abord la valorisation de l'action bénévole (95 %), la dimension sociale (avoir des amis qui font du bénévolat)

Tableau 1.2

Portrait général des jeunes d'aujourd'hui (15-30 ans) (RABQ, 2011)

Âge	15-17 ans	18-23 ans	24-30 ans
Occupation(s) principale(s)	Étudiant à temps plein	Étudiant à temps plein	Travail à temps plein / Parent à temps plein
Occupation(s) secondaire(s)	Activités parascolaires	Emploi à temps partiel, souvent une seule activité dans laquelle il/elle s'implique	Loisirs (parfois)
Ce qui est important dans sa vie	Surtout les amis, la famille passant souvent en 2 ^e place	Réussir ses études, ses amis, ses loisirs	Sa vie de couple, sa famille, son avancement professionnel
Ce qu'il cherche à combler/savoir	Veut essayer de nouvelles activités pour expérimenter, veut être reconnu	Veut mettre en valeur ses compétences, veut que sa vie en général change	Veut évoluer sur le marché du travail, veut assumer des responsabilités et être reconnu

(93 %), puis l'encadrement adéquat (80 %). Selon Callow (2004), les motifs d'implications des aînés seraient, dans l'ordre, le bien de la société, les compétences sociales (se faire de nouveaux amis), le développement des compétences personnelles et les motifs reliés à l'emploi. Shields (2009), cinq ans plus tard, a repris l'étude de Callow (2004) et a démontré qu'aucun des motifs mentionnés dans l'étude de 2004 n'a plus d'importance qu'un autre pour les jeunes, ce qui distingue, une fois de plus, les jeunes des aînés.

Pour ce qui est des attentes des jeunes vis-à-vis de leur bénévolat, elles peuvent se répartir en quatre catégories : sentiment d'appartenance, pouvoir, liberté et plaisir (RABQ, 2011). Le sentiment d'appartenance consiste à se sentir accueilli dans le groupe et à être valorisé par ce dernier. Les jeunes ont besoin de sentir qu'ils font partie de l'équipe pour s'attacher à l'organisation et participer davantage aux projets. La deuxième catégorie, la

liberté, consiste à l'expression des opinions, à la liberté de faire des choix et à la prise de responsabilité. Cette catégorie d'attentes est très liée à la catégorie du pouvoir, qui consiste à sentir qu'on a un impact sur les résultats finaux. Ces deux types d'attentes font en sorte de retenir le jeune bénévole, qui sent alors qu'il a de l'influence et qu'on l'écoute. La dernière catégorie d'attente, le plaisir, est cruciale. En effet, n'importe quel bénévole qui n'éprouve pas de plaisir à s'impliquer dans une organisation fera le strict minimum et finira par aller chercher des expériences plus positives ailleurs (nous aborderons la motivation de plaisir dans la section 1.3.). Le plaisir peut passer par plusieurs facteurs, dont le fait d'avoir des compagnons bénévoles intéressants, se sentir utile, se découvrir, et plus encore (RABQ, 2011). En somme, les jeunes bénévoles demandent probablement plus d'attention de la part des bénévoles aguerris puisque ceux-ci désirent être guidés et pouvoir exprimer leurs opinions afin d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences et, bien sûr, tout ceci dans un cadre plaisant.

Pour que l'activité reste plaisante, les jeunes choisissent leur bénévolat selon leurs préférences. L'étude de Shields (2009) a démontré que les jeunes bénévoles (dont la moyenne d'âge était de 22 ans pour cette étude) préfèrent d'abord et avant tout s'engager auprès des enfants, puis auprès des sans-abri, des personnes victimes d'abus, des personnes âgées, des personnes handicapées/malades et des personnes défavorisées. Les causes impliquant des animaux, l'environnement, les questions politiques et les candidats politiques les intéressent moins. Ces résultats sont différents de ceux obtenus par l'enquête sur le don et le bénévolat, qui mentionne que les jeunes bénévoles s'impliquent plus en éducation et recherche et en sports et loisirs que dans toute autre catégorie. La seule ressemblance est que, dans deux de ces catégories d'organismes, soit les services aux enfants et les sports et loisirs, on retrouve des enfants à aider, que ce soit avec de l'aide aux devoirs, des entraînements de soccer, des activités de cadets ou de scouts, et bien d'autres. Cette différence pourrait être expliquée par le fait que, dans l'étude de Shields (2009), les jeunes étaient tous des étudiants au collège alors que dans l'Enquête sur le don et le bénévolat (2007), les jeunes proviennent de tous les horizons, c'est-à-dire que certains travaillent, d'autres étudient à différents niveaux et d'autres sont sans emploi.

Bref, les jeunes s'impliquent non seulement pour des motifs particuliers dans des organisations qui les intéressent, mais ils ont également des attentes que les OBNL et les organismes de bienfaisance devront satisfaire s'ils veulent les attirer.

1.1.4. Synthèse

En résumé, nous avons vu que le bénévolat est une action effectuée de plein gré par une personne pour un organisme en sachant qu'elle ne recevra aucune compensation matérielle ou monétaire pour son geste. Le bénévolat au Québec, malgré une amélioration depuis quelques années, est encore faible par rapport au reste du Canada. Moins de 40 % des québécois affirment faire du bénévolat et ce taux est encore plus faible chez les jeunes bénévoles. Par contre, les personnes qui deviennent bénévoles possèdent en général des caractéristiques sociodémographiques communes, ce qui aide au recrutement. Les jeunes bénévoles, entre autres, ont des attentes et des motifs d'implication clairs et variés, mais ils sont sous-représentés par rapport au pourcentage de temps accordé au bénévolat par année. Comment alors répondre à ce groupe d'individus particulier? Est-ce que les facteurs de motivation sont les mêmes pour la majorité d'entre eux?

1.2. Les motivations des bénévoles

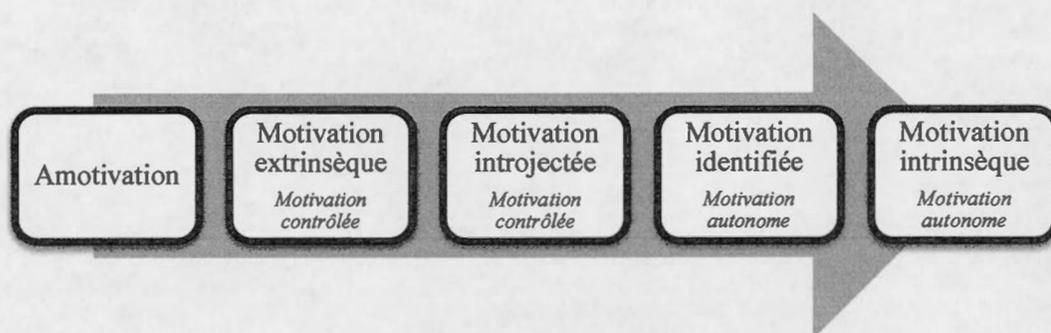
Dans cette section, nous aborderons la motivation des bénévoles sous l'angle de la théorie de l'autodétermination. La théorie de l'autodétermination (TAD) a été élaborée dans les années 80 par deux chercheurs américains, Edward Deci et Richard Ryan. Contrairement à d'autres théories sur la motivation, la TAD permet non seulement de comprendre les différents types de motivation qu'une personne peut avoir, mais permet également de prédire le comportement d'une personne selon ses motivations les plus profondes. La TAD permet également de savoir ce qui augmente la motivation d'une personne afin d'améliorer son développement social, cognitif et individuel (Ryan et Deci, 1985).

Le continuum d'autodétermination comprend cinq catégories, allant de l'amotivation, soit l'absence de motivation, à la motivation intrinsèque, qui est la forme de motivation

favorisant généralement les meilleurs comportements en organisation. Ci-dessous se trouve la figure illustrant ce continuum :

Figure 1.1.

Continuum d'autodétermination (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009)



Chaque type de motivation entraîne des comportements différents (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Nous verrons, dans les sections suivantes, en quoi consiste chaque type de motivation, les besoins qui les influencent et le lien entre le bénévolat et la théorie de l'autodétermination.

1.2.1. Les différents types de motivations

1.2.1.1. La motivation extrinsèque

Les gens motivés extrinsèquement sont à la recherche de récompenses tout en évitant les punitions externes. En entreprise, ces personnes cherchent à améliorer leurs conditions salariales, leurs conditions de travail, et évitent d'avoir des comportements pouvant mener à leur congédiement (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Dans le cadre d'un engagement bénévole, ce type de motivation existe lorsque les bénévoles posent leurs actions en raison d'un engagement forcé (par exemple, des étudiants devant faire des heures de service communautaire obligatoires).

McGee et Ford (1987) aborde d'une certaine manière la motivation extrinsèque avec l'engagement de continuité. Celui-ci consiste à rester dans une organisation, car l'individu aurait trop à perdre s'il venait à quitter, que ce soit en ne voulant pas perdre ce qu'il a personnellement investi dans son poste ou parce qu'aucune offre intéressante n'est présente à l'extérieur de la compagnie. Dans ce type d'engagement, les gens restent plus par dépit que par choix. Nous pourrions ici reprendre l'exemple d'un étudiant ayant à effectuer du service communautaire. Même s'il n'aime pas faire du bénévolat, il préférera rester sans nécessairement être motivé puisque son diplôme dépend des heures de bénévolat qu'il effectue. L'obtention du diplôme est alors la motivation pour laquelle il continue de s'engager bénévolement, motivation qui est externe au bénévolat lui-même.

1.2.1.2. La motivation introjectée

La motivation introjectée, pour sa part, consiste en la recherche de récompenses tout en évitant les punitions internes. Les personnes motivées de cette manière tiennent plus que tout à leur réputation et cherchent à ne pas éprouver de culpabilité ou de honte (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Une personne, par exemple, pourrait faire du bénévolat parce que tous ses amis en font et qu'elle ne veut pas être, à leurs yeux, une personne sans compassion parce qu'elle ne fait pas de bénévolat. Ou encore, une personne pourrait faire du bénévolat pour devenir le leader d'un groupe de bénévoles et ainsi être le meilleur de son groupe, ce qui satisferait son besoin d'estime de soi.

Au début des études sur le bénévolat, quelques auteurs, dont Olson (1965), se sont penchés sur les raisons qui poussaient les bénévoles à s'engager. Partant d'une perspective individualiste de l'intérêt particulier, Olson a démontré que les gens peuvent s'impliquer pour des raisons relevant d'un égoïsme rationnel comme, par exemple, pour élargir leur réseau social, ou pour pouvoir mettre de bonnes références sur leur curriculum vitae (cité dans Shye, 2010, p.184), ce qui sont des motivations extrinsèques, en lien avec la motivation introjectée.

À la fin des années 80, certains chercheurs ont montré que la dualité entre les motifs altruistes et égoïstes existe, ce qui confirme que les bénévoles possèdent ces deux types de

motivations et que les deux sont indissociables l'un de l'autre (Clary et Miller, 1986), ce qui signifie que les gens peuvent être motivés de manière introjectée tout en étant motivés de d'autres manières (soit de manière identifiée, intrinsèque et extrinsèque). Aussi, Cnaan et Goldberg-Glen (1991) ont proposé de nouveaux arguments à propos des raisons qui motivaient les bénévoles à rester dans l'organisation. Contrairement à ce que d'autres chercheurs avaient fait précédemment, au lieu de séparer les motivations des bénévoles en deux ou trois aspects, soit le côté altruiste ou égoïste des bénévoles ou encore les aspects altruiste, social et matériel recherchés par ces derniers, ils ont voulu savoir si toutes les raisons de rester dans l'organisation s'équivalent, qu'elles soient altruistes ou égoïstes. Ils ont démontré que leur idée était juste et, qu'en fait, les bénévoles ont un ensemble de raisons qui les poussent à continuer leur bénévolat, leur but final étant d'avoir une expérience qui en vaut la peine. Or, cette expérience est certainement différente d'une personne à une autre. De manière introjectée, par exemple, une personne pourrait trouver que son expérience en tant que bénévole en vaut la peine parce qu'il s'est fait plusieurs contacts pouvant l'aider dans sa recherche d'emploi.

Pour ce qui est de l'égoïsme pur, une étude de Hartenian et Lilly (2009) a démontré que l'égoïsme existe dans le milieu bénévole comme facteur de rétention, dont l'égoïsme extérieur, soit le besoin de montrer ses talents aux autres. En somme, l'étude concluait que les gens peuvent développer une relation bénévole à long terme avec une organisation en ayant uniquement des motivations égoïstes. De plus, Agbényiga (2009) a démontré dans son étude que les gens ayant des valeurs telles que la compétition, le pouvoir, le perfectionnisme, le conventionnel et l'approbation, valeurs relativement égoïstes, n'étaient pas nécessairement sujets à quitter plus rapidement l'organisation que ceux qui avaient des valeurs altruistes.

En somme, le lien entre le bénévolat et les motivations égoïstes existe depuis très longtemps. Au fil du temps, les chercheurs ont découvert que les gens n'étaient pas seulement motivés d'une seule manière, mais qu'un bénévole peut être motivé par plusieurs facteurs de manière inégale. De plus, malgré le fait qu'une personne soit motivée de manière introjectée, cela n'influence pas nécessairement la durée de son implication. Nous verrons un peu plus loin les conséquences de chacun des types de motivation.

1.2.1.3. La motivation identifiée

Les personnes qui sont motivées de manière identifiée exécutent leurs tâches parce qu'elles sont en lien avec leurs valeurs personnelles, ou encore parce qu'elles ont une utilité sociale (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Par exemple, un bénévole pourrait aller tenir compagnie à des personnes âgées dans un centre d'hébergement, car il trouve important que des gens s'occupent des aînés. Par contre, cela ne voudrait pas nécessairement dire qu'il aime la tâche. Comme autre exemple, une personne pourrait s'impliquer dans un organisme qui veille à la sauvegarde de la faune et de la flore, car elle a comme valeur la protection de l'environnement, mais cette même personne pourrait détester travailler en plein air.

Selon Wymer et Starnes (2001b), l'un des deux éléments importants lors du premier contact avec un nouveau bénévole est de vérifier la compatibilité bénévole-organisation, facteur influençant la motivation identifiée. La compatibilité bénévole-organisation consiste en l'adéquation entre «la personnalité globale de l'individu (c'est-à-dire ses besoins, ses intérêts et ses valeurs) et le climat ou la culture de l'organisation» (Bowen, Ledford et Nathan, 1991). En d'autres termes, il faut s'assurer que le futur bénévole croit en la mission, les valeurs et les buts de l'organisation, car cela aide à la rétention des futurs bénévoles.

Wymer a publié, à la fin des années 1990, une étude en ce sens qui visait à segmenter le marché des bénévoles grâce aux valeurs personnelles, à la personnalité et à la connexion sociale des gens. Son étude lui a permis de distinguer les bénévoles œuvrant dans cinq secteurs différents et de les distinguer à travers quatre rôles qu'ils peuvent occuper dans une organisation (rôles les plus fréquents). Les valeurs choisies pour cette étude furent celles du Rockeach Value Survey énumérées ci-dessous.

Tableau 1.3.

Valeurs provenant du Rokeach Value Survey (Rokeach, 1973)

Une vie confortable (prospérité)	Un sens de l'accomplissement
Un monde de beauté (nature et arts)	Sécurité familiale
Une vie excitante	Amour mature (intimité sexuelle et spirituelle)
Plaisir	Respect de soi (confiance en soi)
Amitié (meilleurs amis)	Bonheur
Un monde de paix	Égalité
Liberté	Harmonie interne
Sécurité nationale	Salvation (vie éternelle)

L'étude démontre que les bénévoles ont des valeurs particulières selon leur secteur d'activité et aussi selon le rôle qu'ils jouent (soit d'être administrateur, support général, bénévole de collectes de fonds et bénévole de service direct). Toujours selon cette étude, les bénévoles accordent, en général, moins d'importance que les non-bénévoles aux valeurs de salvation et de plaisir. Selon ces conclusions, il pourrait donc être plus facile de recruter des bénévoles motivés de manière identifiée puisqu'en sachant quelles valeurs les rejoignent le plus, nous pourrions les diriger dans un secteur d'activités et un rôle où ils se complairaient.

L'étude que Wymer et Starnes ont effectuée quatre ans plus tard tentait de démontrer qu'un recrutement efficace passe par la connaissance actuelle des bénévoles de son organisation et qu'il existe quatre déterminants à l'action bénévole présentés ci-dessous :

Figure 1.2.

Déterminants de l'action bénévole (Wymer et Starnes, 2001)

Influences personnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Personnalité • Valeurs / Croyances • Étapes de vie • Expériences personnelles
Influences interpersonnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitation • Normes sociales • Bénévolat des parents
Attitudes	<ul style="list-style-type: none"> • OBNL • Clients • Mission
Facteurs situationnels	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de temps • Distance • Sureté

Comme nous pouvons le voir, les valeurs, incluses dans la catégorie des influences personnelles, sont un déterminant à l'action bénévole, tout comme dans l'étude précédente en 1998. Par contre, Wymer et Starnes ajoutent le fait d'adhérer à la mission de l'organisation (catégorie attitudes) comme déterminant en lien avec la motivation identifiée. Cela nous indique que les bénévoles, peu importe à quel degré, sont probablement presque tous motivés de manière identifiée à des degrés différents.

Toujours dans la même lignée, en 2003, Wymer publie une recherche démontrant que le profil sociodémographique des bénévoles est différent selon le type d'activité qu'ils font, mais que leurs valeurs changent peu selon l'activité bénévole réalisée. Selon cette étude, les bénévoles d'une organisation particulière, œuvrant à alphabétiser les gens, seraient différents des bénévoles œuvrant dans d'autres organisations. Son étude de 40 organisations à but non lucratif, situées dans deux villes du Midwest Américain, a permis à Wymer de constater que les bénévoles de cette organisation différaient des autres bénévoles en ayant des revenus plus élevés, des familles moins nombreuses, en étant moins influencés par les autres et en trouvant les valeurs de plaisir, de reconnaissance sociale et de salvation moins importantes. Par contre,

malgré ces différences, il est vrai que les valeurs les plus importantes et les moins importantes des individus entre toutes les organisations à but non lucratif étaient similaires. Seules les valeurs médianes changeaient considérablement. En somme, les bénévoles seraient tous motivés de manière identifiée jusqu'à un certain point puisque certaines valeurs guident leurs actions, comme celles de tous les bénévoles ou presque. Par contre, les bénévoles possèdent certainement des valeurs propres à eux et les administrateurs, en les connaissant, pourraient diriger les bénévoles vers le secteur d'activité et le rôle qui lui conviennent le mieux.

L'étude de Meyer et Allen (1991) et celle de Gagné, Chemolli, Forest et Koestner (2008) sur l'engagement organisationnel nous permettent de faire le lien entre la motivation identifiée et le facteur de l'engagement organisationnel. Selon les auteurs, il existe plusieurs types d'engagement organisationnel, dont un est lié à la motivation identifiée. Cetype d'engagement est l'engagement affectif. Il consiste en l'identification de l'individu aux valeurs et aux buts promulgués par l'organisation. Nous avons discuté, un peu plus haut, de l'importance pour les organisations de recruter des bénévoles qui ont à cœur les mêmes valeurs que celles promulguées par l'organisation afin de retenir les bénévoles. Si un bénévole est engagé affectivement, il restera probablement dans l'organisation parce qu'il le désire. D'ailleurs, plusieurs bénévoles choisissent le type d'action qu'il poseront et l'organisation pour qui ils agiront selon leurs valeurs (Wymer, 2003), ce qui tend à démontrer le lien entre la motivation identifiée qui, rappelons-le, consiste en le fait d'être motivé par une tâche pour son adéquation avec ses valeurs personnelles ou pour son utilité sociale. Nous retrouvons le principe de l'utilité sociale dans le deuxième type d'engagement organisationnel, soit l'engagement normatif. Un autre type d'engagement, l'engagement normatif, consiste en le fait de devoir rester dans l'organisation, car il s'agit d'un devoir et non d'un choix. Ce type d'engagement est beaucoup plus lié à la motivation introjectée. De plus, selon une étude de Van Vuuren, de Jong et Seydel (2008), les bénévoles seraient engagés affectivement et normativement plus que les travailleurs. Leur étude, faite auprès de bénévoles et de travailleurs d'une organisation à but non lucratif, les a menés à ce résultat. La plupart des études précédentes avaient fait mention de l'engagement affectif plus élevé des bénévoles. Les auteurs expliquent cela par le fait qu'un bénévole peut décider, d'un jour à

l'autre, de changer d'organisation puisqu'il n'y a pas beaucoup de conséquences négatives sur sa vie (par exemple, le manque d'argent). Par contre, l'engagement normatif était plus élevé chez les bénévoles que chez les travailleurs. Les auteurs expliquent ce fait en mentionnant que, dans leur étude, il y avait beaucoup plus de bénévoles âgés que de jeunes bénévoles, et que les bénévoles plus âgés ont un sens du devoir beaucoup plus développé que les jeunes qui, eux, satisfont d'abord leurs intérêts personnels.

En somme, pour retenir les bénévoles, il est important de développer leur engagement affectif et, si possible, leur engagement normatif. De plus, le fait de tenir compte des valeurs des individus et faire en sorte qu'ils puissent les exprimer dans leur milieu bénévole, et idéalement aller jusqu'à partager les mêmes valeurs que l'organisation, est capital pour développer la motivation identifiée.

1.2.1.4. La motivation intrinsèque

Finalement, la motivation la plus autodéterminée est la motivation intrinsèque. Une personne motivée de cette façon effectue ses tâches par plaisir (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Par exemple, un bénévole pourrait être très heureux d'être coach de soccer pour de jeunes enfants parce qu'il aime leur énergie et le fait de faire du sport, ou encore une personne pourrait apprécier de ramasser des fonds pour une organisation, car cela lui permet de discuter avec d'autres personnes et de sortir de la maison. Le mot-clé associé à cette motivation est définitivement le «plaisir».

Une étude de Karl, Peluchette et Hall (2008) a été réalisée par rapport au facteur individuel du plaisir chez les bénévoles. L'étude s'intéressait aux activités qu'une organisation pourrait réaliser durant le bénévolat même afin d'augmenter le plaisir des bénévoles qui y oeuvrent. L'une des conclusions est que le recrutement et la rétention de bénévoles sont plus faciles lorsque les bénévoles ont du plaisir dans l'exécution de leurs tâches, et que tout est une question de marketing. En effet, les auteurs ont expliqués l'idée de marketing en démontrant que les activités amusantes qui peuvent être faites durant le temps de bénévolat ne sont pas les mêmes pour les jeunes que pour les personnes plus âgées. Ainsi,

si l'on voulait recruter de jeunes adultes pour faire du bénévolat dans une maison de jeunes, par exemple, certaines activités fonctionneraient mieux avec cette clientèle que si l'organisme voulait recruter des bénévoles âgés. Un incitatif pour attirer de jeunes bénévoles serait de faire des activités extérieures entre bénévoles, comme des olympiades, par exemple. Par contre, des personnes plus âgées préféreraient les remises de prix annuels, n'étant pas aussi sportives qu'à 20 ans généralement. Quelques activités ont obtenu, dans l'étude, de très bons commentaires de la part de bénévoles autant jeunes qu'âgés, soient les concours, les événements avec bouffe et un bulletin humoristique. La conclusion principale de l'étude de Karl, Peluchette et Hall (2008) est que les bénévoles, malgré leurs valeurs altruistes, ont mentionné que le plaisir avait sa place dans le bénévolat et qu'il était même essentiel au fait de rester dans une organisation. Cela confirmait donc l'une des hypothèses des chercheurs voulant que l'utilisation d'activités amusantes, qui mettent l'accent sur la reconnaissance, la récompense et l'amélioration des relations entre les employés et les bénévoles, permette d'attirer plus de bénévoles et de garder ceux qui font du bénévolat pour l'organisme actuellement, et ce, tout en ayant des valeurs altruistes en tête.

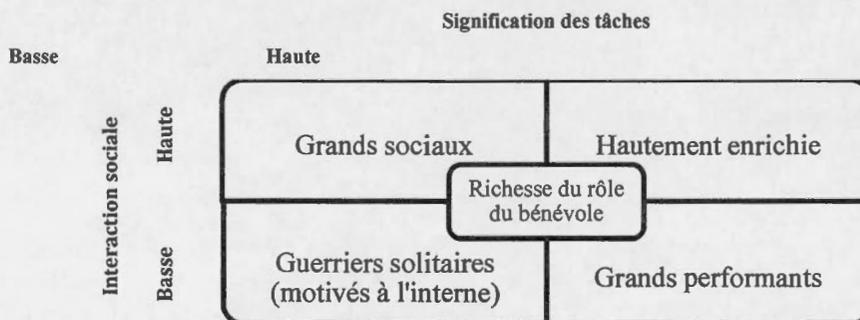
Une autre étude, de Wymer (2003) cette fois-ci, aborde le plaisir chez les bénévoles comme facteur de rétention. Dans son étude, dont nous avons discuté plus tôt dans ce chapitre, aucun des bénévoles des quarante organisations à but non lucratif qui ont répondu au questionnaire n'a mentionné de bénéfices tangibles au bénévolat dans la question ouverte à cet effet. Tous ont répondu avoir des bénéfices sociaux ou psychologiques dans leur bénévolat, qui se reflétaient en un sens d'accomplissement ou en un sens de satisfaction personnelle.

Paillé (2004, p.31) décrit la satisfaction personnelle d'un bénévole comme «son interprétation de l'évolution de sa propre situation au sein de son environnement [bénévole]». En d'autres termes, plus les attentes d'un bénévole sont comblées, plus il a de chance d'être satisfait. Les attentes sont différentes d'un bénévole à un autre, mais pourraient être, par exemple, de rencontrer de nouvelles personnes, de se sentir utile dans sa communauté, de pouvoir s'amuser, etc.

Il est d'intérêt de se demander comment ces personnes en viennent à avoir ce sentiment d'accomplissement et de satisfaction personnelle. Deux ans auparavant, Wymer et Starnes (2001b) expliquaient que les bénévoles vivent l'expérience qui leur convient, que ce soit en s'impliquant dans une tâche très significative, comme de tenir compagnie à des personnes âgées dans un organisme luttant contre l'isolement des aînés, alors que d'autres préfèrent des tâches moins importantes, mais ayant un haut niveau d'interactions sociales, par exemple en effectuant des collectes de fonds. Certains, parfois, ont besoin des deux. Un exemple d'une expérience hautement enrichie, donc riche en signification des tâches et en interaction sociale, serait de prendre des décisions au sein du conseil d'administration d'un organisme. D'autres encore préfèrent effectuer des tâches qualifiées généralement de «moins importantes» sans qu'il y ait nécessairement d'interactions sociales, tout simplement parce qu'ils croient en la mission et en le fait que leurs tâches sont tout aussi intéressantes que celles des autres. L'une de ces tâches pourrait être de remplir des formulaires de demandes de subventions pour un organisme particulier, tâche qui ne comporte pas d'interaction sociale et dont les autres bénévoles entendent rarement parler. Cet enrichissement volontaire dépend de la personnalité du bénévole et de ses valeurs, entre autres. Un tableau synthèse de l'enrichissement de l'expérience volontaire est présenté ci-dessous.

Figure 1.3.

L'enrichissement de l'expérience volontaire (Wymer et Starnes, 2001b)



Nous pouvons donc conclure que le plaisir durant l'engagement bénévole diffère selon le bénévole. Le bénévole peut choisir son milieu de bénévolat selon le plaisir qu'il pense qu'il va éprouver à effectuer ses tâches. Aussi, la satisfaction personnelle, comprenant la variable du plaisir, est influencée par les interactions possibles avec d'autres personnes, la considération que l'organisme donnera aux bénévoles et en permettant aux bénévoles de se réaliser au travers des différentes actions.

Au final, la théorie de l'autodétermination comprend quatre types de motivation, soit, de la meilleure pour une organisation à la moins souhaitable, la motivation intrinsèque, la motivation identifiée, la motivation introjectée et la motivation extrinsèque. Nous verrons, à la section suivante, les conséquences de chaque type de motivation pour une organisation.

1.2.2. Les conséquences des divers types de motivation

Chaque type de motivation est liée à des conséquences, qu'elles soient positives ou négatives. Évidemment, plus la motivation est autonome (motivations intrinsèque et identifiée), plus les conséquences psychologiques, physiques, comportementales et économiques sont positives. Le tableau suivant (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009) décrit plus en détail les différentes conséquences des motivations autonome et contrôlée. Nous pouvons remarquer que l'une des conséquences comportementales de la motivation autonome est d'avoir une intention de quitter plus faible que si la personne est motivée de façon contrôlée.

Tableau 1.4

Les conséquences des divers types de motivation (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009)

Motivation	Conséquences			
	Psychologiques	Physiques	Comportementales	Économiques
Motivation Autonome <i>Motivation intrinsèque Motivation identifiée</i>	Plus de bien-être Moins de détresse Moins d'épuisement professionnel Plus de concentration et de plaisir au travail Plus d'engagement affectif	Plus d'énergie et de vitalité Moins de somatisation	Plus de partage d'information Plus d'entraide Plus de performances intra et extra rôle Intention de partir (ou départ) plus faible	Moins d'absences de courte et de longue durée Moins de présentéisme
Motivation contrôlée <i>Motivation introjectée Motivation extrinsèque</i>	Moins de bien-être Plus de détresse Plus d'épuisement professionnel Moins ou peu de concentration et de plaisir au travail Plus d'engagement de continuité	Moins d'énergie et de vitalité Plus de somatisation	Moins ou peu de partage d'information Moins ou peu d'entraide Performances intra et extra rôle minimales Intention de partir (ou départ) plus élevée	Plus d'absences de courte et de longue durée Plus de présentéisme

Certaines personnes seront motivées de manière autonome dès leur arrivée dans l'organisation, alors que d'autres auront besoin d'aide afin de le devenir ou d'être encore plus motivé de cette façon. Pour y remédier, selon la TAD, il faut satisfaire les trois besoins psychologiques innés, universels et fondamentaux, c'est-à-dire le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'affiliation sociale.

1.2.3. Les besoins psychologiques innés, universels et fondamentaux

Les besoins psychologiques, innés et fondamentaux sont présents dans plusieurs sphères de la vie d'une personne (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Nous supposons, à

la suite de nos recherches sur le milieu bénévole et sur la TAD, qu'ils s'appliquent également dans le milieu bénévole. En effet, les trois besoins psychologiques fondamentaux peuvent tous être influencés durant les activités bénévoles d'une personne et peuvent mener une personne à être plus motivée dans ses actions et à vouloir rester. Nous détaillerons ici chaque besoin ainsi que les écrits sur le milieu bénévole qui sont en lien avec ces besoins.

1.2.3.1. Le besoin d'autonomie

Le besoin d'autonomie est la liberté, pour une personne, d'effectuer les actions qu'elle désire selon ses valeurs et ses croyances. Aussi, une personne dont le besoin d'autonomie est satisfait est probablement libre de s'exprimer et de partager son opinion sur divers sujets à l'intérieur de l'organisation pour laquelle elle œuvre. Selon Forest et *al* (2010), la satisfaction du besoin d'autonomie est non seulement importante puisqu'elle augmente la motivation autonome au travail (motivations intrinsèque et identifiée), mais elle est aussi essentielle puisque les gens évalueront leur satisfaction globale au travail à travers ce besoin.

Dans la littérature sur le bénévolat, Kim, Chelladurai et Trail(2007) ont réalisé une étude sur le pouvoir d'agir. Ils ont expliqué la rétention des bénévoles par la construction d'un modèle comportant plusieurs variables, dont le résultat final est l'intention de continuer. Dans leur modèle, l'intention de continuer dépend du pouvoir d'agir qu'ont les bénévoles durant l'exercice de leurs fonctions. Le pouvoir d'agir est ici constitué de quatre composantes : la compétence, c'est-à-dire le fait que le bénévole croit qu'il est capable de réaliser les tâches demandées; la détermination personnelle, décrite comme la capacité de choisir comment agir; l'impact, ou encore le degré d'influence du bénévole sur les décisions stratégiques et administratives; et le sens donné au bénévolat, c'est-à-dire la concordance entre les tâches du bénévole et les croyances et valeurs personnelles de ce dernier. Nous pouvons ici voir les similitudes entre les variables «détermination personnelle», «impact» et «sens donné au bénévolat» du pouvoir d'agir versus l'autonomie pour les trois besoins psychologiques, innés et fondamentaux, soit la liberté d'agir selon ses valeurs et croyances (détermination personnelle et sens donné au bénévolat) et la possibilité d'exprimer et de partager son opinion (impact).

Le pouvoir d'agir est influencé, dans le modèle de Kim, Chelladurai et Trail, par trois variables, soit la concordance entre les tâches et le bénévole, la concordance entre l'organisation et le bénévole et le traitement managérial, qui comprend la supervision et les récompenses. Le traitement managérial est également, dans la TAD, un élément important. Plusieurs types de leadership sont possibles de la part d'un gestionnaire, allant du soutien à l'autonomie, qui consiste en l'empathie, l'écoute, la confiance et la tolérance du gestionnaire envers ses employés, jusqu'au contrôle psychologique en passant par le laisser-faire et l'incompétence. Évidemment, un leadership de soutien à l'autonomie apportera des conséquences positives, contrairement aux autres types de leadership.

Bien que ces différentes concordances aient déjà été associées à la rétention des bénévoles, personne n'avait auparavant pensé à établir un lien avec le pouvoir d'agir. L'étude de Kim et al (2007), effectuée dans une organisation sportive américaine pour la jeunesse comprenant des centaines de bénévoles, a montré que le pouvoir d'agir influence en partie la décision des bénévoles de continuer dans l'organisation, tout comme le fait l'autonomie, grâce à une liberté d'action selon ses valeurs et la possibilité d'exprimer et de partager son opinion.

1.2.3.2. Le besoin de compétence

Le besoin de compétence est, pour sa part, le fait de se sentir satisfait de son travail, car les tâches exécutées ne sont ni trop faciles ni trop difficiles. Aussi, le besoin de compétence peut être satisfait si l'organisation permet au bénévole d'apprendre de nouvelles choses et si les gens mentionnent au bénévole qu'il est bon dans ce qu'il fait. Généralement, un bénévole dont le besoin de compétence est satisfait mentionnera qu'il éprouve un sentiment d'accomplissement (Forest et al, 2010).

Selon Wymer et Starnes (2001b), la meilleure façon de retenir ses bénévoles est de bien les choisir au départ. Dans leur étude, deux éléments sont ressortis comme étant importants lors du premier contact avec un nouveau bénévole : vérifier la compatibilité

bénévole-tâches ainsi que la compatibilité bénévole-organisation. La compatibilité bénévole-tâches, que nous lions au besoin de compétence, consiste en l'harmonisation du savoir, des compétences et des habiletés du bénévole avec un poste comportant des tâches requérant au moins un de ces trois éléments. Le recrutement d'un bénévole étant sous-qualifié pour effectuer certaines tâches ferait possiblement en sorte que ce bénévole quitterait l'organisation après un certain temps, car il ne se sentirait pas compétent dans ses tâches.

En ce qui concerne le développement des compétences, il s'agirait de l'une des raisons pour lesquelles une personne s'implique bénévolement, selon Maranta et Sladowski (2010). Les bénévoles recherchent plusieurs aspects avant de s'engager bénévolement, et la possibilité de développer leurs compétences actuelles ou d'en développer de nouvelles en acquérant de l'expérience dans un nouveau domaine est l'une des raisons principales d'engagement. De plus, selon l'étude de Froment et Fortier (2003) auprès de jeunes d'âge scolaire, l'une des raisons qui les incitent à s'engager est la possibilité d'acquérir des connaissances et de l'expérience, qu'ils pourront alors utiliser dans le milieu de travail futur ou actuel.

En somme, la satisfaction du besoin de compétence passe non seulement par le fait d'être capable d'effectuer certaines tâches, mais également par le fait de pouvoir apprendre de nouvelles choses et de se sentir bon dans ce que l'on fait, l'avis des autres étant important. Nous verrons d'ailleurs, à la section suivante, notre troisième besoin à satisfaire pour avoir une motivation plus autonome, soit le besoin d'affiliation sociale.

1.2.3.3. Le besoin d'affiliation sociale

Le besoin d'affiliation sociale se caractérise par le sentiment d'adhésion à un groupe d'une personne. Si cette personne se sent acceptée, il lui sera possible de collaborer à la réalisation des objectifs du groupe (Forest et al, 2010). Une personne affiliée socialement sent qu'elle compte pour les autres et fera en sorte d'agir de la même façon avec ses collègues.

Dans la littérature bénévole, la façon d'être affiliée socialement peut passer par le fait de se sentir proche de la clientèle. Comme le mentionne Smith (1999) dans son article sur les facteurs organisationnels ayant un impact à l'interne, les bénévoles se sentent intégrés plus facilement si leur bénévolat consiste à aider des gens ayant eu les mêmes problèmes qu'eux. Par exemple, les personnes étant bénévoles dans un groupe d'Alcooliques Anonymes ont souvent déjà eu un problème d'alcool par le passé. Le fait d'aider des personnes ayant un problème d'alcoolisme aujourd'hui fait en sorte qu'elle adhère plus facilement à son bénévolat. Comme autre exemple, nous pouvons citer le milieu scout, dans lequel plusieurs adultes ont déjà fait partis du mouvement étant jeunes (Dumulon-Morin et Martin-Bigras, 2011²).

Aussi, l'intégration se fait plus facilement en petits groupes (Smith, 1999). Par exemple, un animateur scout animant la branche d'âge Louveteaux³ sera plus soudé avec les autres animateurs de son unité Louveteaux qu'avec les animateurs de la branche Éclaireur⁴ et ce, même si les réunions des deux unités ont lieu le même soir au même endroit. Le fait de travailler plus souvent avec les mêmes membres d'un petit groupe aide à renforcer le sentiment d'appartenance et, par le fait même, augmente les chances de rétention des bénévoles à long terme, à condition que les membres de l'équipe partagent des expériences communes. Néanmoins, ces expériences peuvent s'acquérir au fil du temps.

Un autre facteur facilitant l'intégration et la socialisation des bénévoles en augmentant leur rétention est la fréquence des rencontres (Smith, 1999). Plus les bénévoles se voient entre eux, et plus ils développent un sentiment d'appartenance au groupe, ce qui leur donne envie de rester dans l'organisation. Dans notre exemple précédent, c'est-à-dire les animateurs d'un groupe scout, comme ceux-ci se rencontrent au moins une fois par semaine, ils développent un plus grand sentiment d'appartenance au groupe que les bénévoles d'un conseil d'administration qui se réunissent une fois par quatre à six semaines, car ils ont la chance d'interagir plus souvent avec les autres et de partager beaucoup plus d'expériences rapidement.

²Cette étude a été réalisée à la maîtrise par deux étudiantes en sciences de la gestion

³La branche louveteaux est composée de jeunes âgés de 9 à 11 ans.

⁴La branche Éclaireur est composée de jeunes âgés de 12 à 14 ans ou de 12 à 16 ans, selon les groupes.

En somme, le fait de se sentir affilié socialement dépend non seulement de l'acceptation dans un groupe, mais aussi du sentiment que la personne compte pour les autres. Certains facteurs, dans le milieu bénévole, peuvent influencer le degré d'affiliation sociale, comme, par exemple, le nombre de personnes faisant parties du groupe (plus le groupe est petit, plus il est facile de bien connaître une personne) et la fréquence des rencontres (plus les gens se rencontrent fréquemment, plus ils échangent sur différents sujets et partagent les mêmes expériences).

1.2.4. Le lien entre le bénévolat et la TAD

Suite aux recherches présentées dans les sections précédentes, nous avons voulu montrer que, même si la TAD n'est pas textuellement présentée dans les écrits sur le bénévolat, elle est néanmoins omniprésente dans plusieurs recherches effectuées sur le sujet.

L'étude de Millette et Gagné (2008) est un bon exemple du lien entre le bénévolat et la TAD. Le but de cette étude était «d'expérimenter l'application du modèle des caractéristiques du travail⁵ dans les organisations bénévoles, d'examiner l'impact de ces caractéristiques sur la motivation de faire du bénévolat, la satisfaction et l'intention de quitter ainsi que de mesurer la performance des bénévoles ». Cette étude s'est déroulée dans une clinique communautaire. 315 bénévoles et 26 coordonnateurs ont été sondés au départ. Au final, ce sont 124 bénévoles qui ont participé à l'étude. Les bénévoles devaient répondre à des questions concernant leur motivation et leur satisfaction de leur bénévolat, ainsi que sur leur intention de quitter et sur la perception de leurs tâches. Les coordonnateurs, quant à eux, devaient évaluer les participants sur leur performance et leurs comportements de citoyenneté organisationnelle⁶.

⁵ Le modèle des caractéristiques du travail, ou «Job Characteristics model» en anglais, est composé de cinq caractéristiques, soit la variété des tâches, l'identification aux tâches, l'impact des tâches effectuées, l'autonomie et la rétroaction sur le travail, qui augmentent l'expérience des trois états psychologiques critiques, soit l'expérimentation de la signification du travail (valeur du travail pour soi et pour les autres), de la responsabilité des résultats (à quel degré le résultat provient du travailleur) et de la connaissance des résultats (à quel point le travailleur sait comment il a performé) (Hackman et Oldham, 1975).

⁶ Les comportements de citoyenneté organisationnelle, ou «Organizational citizenship Behavior» en anglais, sont «des comportements individuels discrétionnaires qui promouvoient le fonctionnement effectif de l'organisation» (Millette et Gagné, 2008).

Les résultats ont démontrés que le MPS⁷ est positivement associé à la motivation autonome, à la satisfaction du travail bénévole et à la performance dans les tâches. En ce qui concerne spécifiquement la TAD, cela signifie que plus le MPS est élevé, et donc que la variété, l'identification, la signification, l'autonomie et la rétroaction sur les tâches est élevée, plus la personne sera motivée de manière autonome (soit de manière intrinsèque ou identifiée). Cela nous apparaît logique puisque les cinq caractéristiques décrites ci-haut sont associées à la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux. En effet, la variété, l'identification et la signification des tâches sont associées au besoin de compétence, l'autonomie au besoin d'autonomie et la rétroaction au besoin d'affiliation sociale.

Autre résultat intéressant de cette étude : il y avait une différence entre les résultats du MPS selon les rôles occupés par les bénévoles. Par exemple, les réceptionnistes ont obtenus un MPS moyen de 80,58, alors que les enseignantes de cours prénataux ont obtenues un MPS moyen de 228,67, soit près du triple comparé aux réceptionnistes. Cela rejoint en partie l'étude de Wymer et Starnes (2001b) par rapport à la signification des tâches et aux rôles sociaux (voir point 1.2.1.4.).

En somme, l'étude de Millette et Gagné (2008) a permis de réunir les concepts de bénévolat et de la TAD en permettant l'application de la TAD dans un milieu composé exclusivement de bénévoles. Les résultats nous démontrent que la théorie de l'autodétermination s'applique aussi bien à ce type de «travailleurs» et que les résultats abondent dans la même direction que les études effectuées sur des employés, soit que la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux augmente la motivation autonome des travailleurs.

1.4. Synthèse de la recension des écrits

En résumé, la situation du bénévolat au Québec est préoccupante. La province affiche le plus faible taux de participation à des activités bénévoles par rapport au reste du Canada

⁷«Motivational potential score» qui, lorsqu'il est élevé, est associé à «des retombées positives comme la performance et/ou la motivation interne à travailler» (Millette et Gagné, 2008). Le calcul du MPS s'effectue ainsi :
(variété + identification + signification) / 3 * autonomie * rétroaction.

(37% versus 46%) et, de plus, les jeunes de 25 à 34 ans sont ceux qui s'impliquent le moins en terme de nombre de personne et en terme de temps donné avec les jeunes de 15 à 24 ans (Imagine Canada, 2010). Ces jeunes adultes ont des préoccupations différentes de celles de leurs aînés, car ils commencent leur vie et doivent faire leur preuve au travail pour certains, ou sont encore à l'école pour d'autres. Certains commencent également leur vie de famille en se mariant et en ayant des enfants (RABQ, 2011).

Plusieurs facteurs peuvent motiver les jeunes et les moins jeunes à faire du bénévolat. Ces facteurs sont généralement liés à un type particulier de motivation allant de l'amotivation à la motivation intrinsèque. Nous avons aussi vu que les comportements d'un bénévole pouvaient être influencés par ses motivations profondes, qui peuvent être d'avoir du plaisir, de croire en la cause ou encore d'un besoin d'estime de soi ou d'un sentiment de culpabilité et/ou de honte (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Ces motivations peuvent changer en satisfaisant les trois besoins psychologiques fondamentaux qui sont les besoins d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale.

Dans le prochain chapitre, nous détaillerons nos hypothèses de recherche et notre cadre conceptuel.

CHAPITRE 2

CADRE CONCEPTUEL

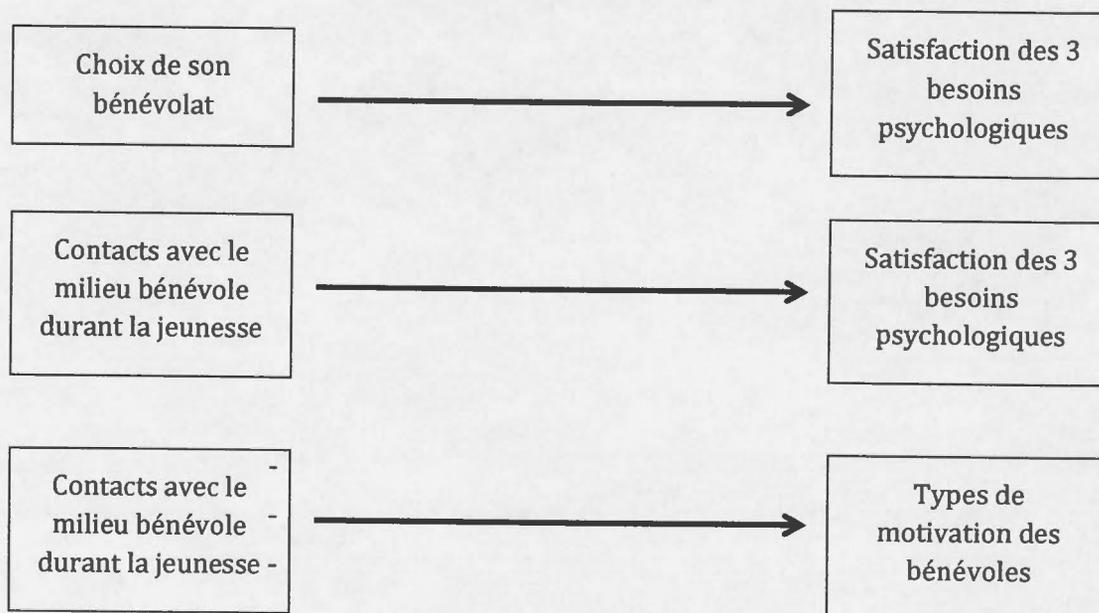
Dans ce chapitre, nous expliquerons nous expliquerons le devis de recherche que nous avons retenu selon ces hypothèses ainsi que les différentes variables qui seront à l'étude, puis nous détaillerons les différentes hypothèses que nous poserons dans le cadre de ce mémoire en lien avec la recension des écrits.

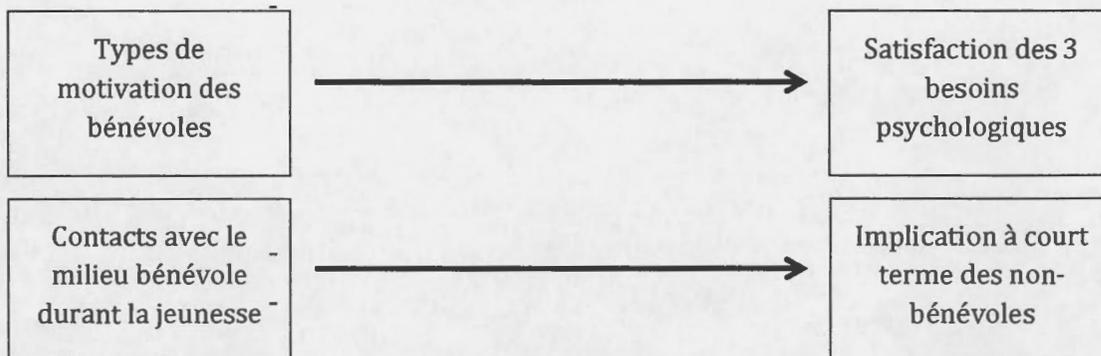
2.1. Devis de recherche et explication des variables à l'étude

Notre devis de recherche représente le schéma des relations possibles entre les différentes variables à l'étude. Voici le schéma et la description de nos variables :

Figure 2.1.

Devis de recherche





- Choix de son bénévolat : Il s'agit du libre choix, pour un bénévole, de son milieu d'engagement. Par libre choix, nous entendons que le bénévole n'a pas été invité à faire du bénévolat par le biais d'une personne et n'a pas été forcé de faire du bénévolat pour son école, son milieu de travail ou par une personne (un parent, par exemple).
- Satisfaction des trois besoins psychologiques : Il s'agit des sentiments d'autonomie, de compétence et d'affiliation sociale de la théorie de l'autodétermination (Forest et al, 2010). Une hausse de la satisfaction de ces trois besoins entraineraient, selon la TAD, une hausse de la motivation autonome des personnes impliquées.
- Contacts avec le milieu bénévole durant la jeunesse : Il s'agit de toutes les possibilités qu'a eu une personne, lorsqu'elle était enfant et adolescente, d'être en contact avec le milieu bénévole, que ce soit à l'école, dans un organisme pour la jeunesse, par le biais de ses parents qui effectuaient du bénévolat, etcetera.
- Type de motivation des bénévoles : Il s'agit des types de motivation proposés par la théorie de l'autodétermination (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Nous n'en avons retenu, pour cette recherche, que trois types sur quatre, soit la motivation introjectée, la motivation identifiée et la motivation intrinsèque (voir section 5.2. pour explication).
- Implication des non-bénévoles à court terme : Il s'agit du désir des non-bénévoles de s'impliquer d'ici les cinq prochaines années et de la possibilité qu'on les jeunes adultes non-bénévoles de s'impliquer d'ici les cinq prochaines années.

Suite à cette schématisation, plusieurs hypothèses ont été retenues et seront présentées à la section suivante.

2.2. Hypothèses de recherche

Suite à notre description du milieu bénévole et de la théorie de l'autodétermination (TAD) dans la recension des écrits, nous avons regroupé nos hypothèses en trois sujets principaux, soit les hypothèses portant sur la satisfaction des trois besoins psychologiques, innés et fondamentaux, celles en lien avec la façon de s'engager des bénévoles et les celles en lien avec les contacts que les répondants ont eu avec le milieu bénévole durant leur jeunesse.

2.2.1. Hypothèses portant sur les trois besoins psychologiques, innés et fondamentaux

Dans la revue de la littérature, nous avons vu que la satisfaction des trois besoins psychologiques et fondamentaux est généralement associée au fait que les gens sont motivés de manière autonome plutôt que de manière contrôlée (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Nous avons également vu que ce qui s'applique aux travailleurs peut également s'appliquer aux bénévoles dans l'étude de Millette et Gagné (2008) sur les bénévoles en clinique communautaire. Ainsi, nous sommes en mesure de supposer que le fait de se sentir autonome, compétent et affilié socialement augmente le fait d'être motivé de manière identifiée et intrinsèque, alors que le fait de ne pas se sentir autonome, compétent et affilié socialement augmente le fait d'être motivés de manière introjectée. Nous poserons donc ici les hypothèses suivantes :

H1a : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment d'autonomie d'un bénévole et son niveau de motivation intrinsèque.

H1b : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment d'autonomie d'un bénévole et son niveau de motivation identifiée.

H1c : Il existe un lien négatif et significatif entre le sentiment d'autonomie d'un bénévole et son niveau de motivation introjectée.

H1d : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment de compétence d'un bénévole et son niveau de motivation intrinsèque.

H1e : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment de compétence d'un bénévole et son niveau de motivation identifiée.

H1f : Il existe un lien négatif et significatif entre le sentiment de compétence d'un bénévole et son niveau de motivation introjectée.

H1g : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment d'affiliation sociale d'un bénévole et son niveau de motivation intrinsèque.

H1h : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment d'affiliation sociale d'un bénévole et son niveau de motivation identifiée.

H1i : Il existe un lien négatif et significatif entre le sentiment d'affiliation sociale d'un bénévole et son niveau de motivation introjectée.

2.2.2. Hypothèses portant sur la façon de s'engager

Pour un bénévole, plusieurs manières de s'engager sont possibles. Dans l'Enquête Canadienne sur le don, le bénévolat et la participation (Statistiques Canada, 2008), trois raisons de s'engager avaient été retenues lors de l'élaboration du questionnaire. La première manière de s'engager en proposant ses services soi-même à l'organisme, que ce soit en répondant à une annonce, par le bouche à oreille, par les médias, etcetera. La deuxième manière de s'engager est suite à l'invitation d'une personne, que ce soit un ami, un membre de la famille, un patron ou un membre de l'organisme. La troisième manière de s'engager est parce qu'une personne a exigée le bénévolat. Cela pourrait avoir été exigé par l'école, l'employeur, l'organisme lui-même ou encore la loi (travaux communautaires).

Comme nous l'avons mentionné au chapitre 1, un bénévole vit généralement l'expérience qui lui convient selon ce qu'il désire, c'est-à-dire en choisissant un bénévolat qui convient à ses influences personnelles et interpersonnelles, à ses attitudes et aux facteurs situationnels auxquels il est soumis (Wymer et Starnes, 2001b). Cela nous amène à penser qu'une personne ayant choisit elle-même son milieu de bénévolat devrait donc avoir une meilleure compatibilité bénévole-organisation, c'est-à-dire une meilleure adéquation entre ses besoins, ses intérêts et ses valeurs versus le climat et la culture de l'organisation, contrairement aux personnes qui se font inviter à faire du bénévolat ou forcer à en faire, puisque cela ne correspond pas nécessairement à leur situation globale. Sachant ceci, nous posons les hypothèses suivantes :

H2a : Il existe un lien positif et significatif entre le fait de choisir son bénévolat soi-même et la motivation intrinsèque.

H2b : Il existe un lien positif et significatif entre le fait de choisir son bénévolat soi-même et la motivation identifiée.

H2c : Il existe un lien négatif et significatif entre le fait de choisir son bénévolat soi-même et la motivation introjectée.

H2d : Il existe un lien négatif et significatif entre le fait de ne pas choisir son bénévolat soi-même et la motivation intrinsèque.

H2e : Il existe un lien négatif et significatif entre le fait de ne pas choisir son bénévolat soi-même et la motivation identifiée.

H2f : Il existe un lien positif et significatif entre le fait de ne pas choisir son bénévolat soi-même et la motivation introjectée.

2.2.3. Hypothèses portant sur les contacts avec le milieu bénévole durant la jeunesse

L'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation de 2007 a démontré que le fait d'avoir eu un contact avec le milieu bénévole durant sa jeunesse, que ce soit par l'implication des parents dans le milieu bénévole, par la participation à des organismes religieux ou des activités de groupes sociaux tels les scouts ou les chorales, ou encore par l'implication à des conseils scolaires, augmente les chances qu'une personne fasse du bénévolat dans sa vie adulte (Imagine Canada, 2010). Par exemple, 59% des gens ayant participé activement aux activités d'un organisme religieux se sont impliqués bénévolement dans leur vie adulte, versus 42% des gens qui n'ont pas participé à ce type d'activité.

Selon ces données, nous pouvons donc supposer que les bénévoles qui ont eu un contact avec le milieu bénévole lorsqu'ils étaient jeunes sont plus à même de savoir ce qui les attend comme tâches et comme type d'organisation, ce qui peut leur faire choisir un bénévolat qui satisfera leurs trois besoins psychologiques, innés et fondamentaux et augmentera par le fait même leur motivation autonome. Suite à ces informations, nous posons les hypothèses suivantes:

H3a : Il existe un lien positif et significatif entre les contacts qu'un bénévole a eus avec le milieu bénévole durant sa jeunesse et le sentiment d'autonomie.

H3b : Il existe un lien positif et significatif entre les contacts qu'un bénévole a eus avec le milieu bénévole durant sa jeunesse et le sentiment de compétence.

H3c : Il existe un lien positif et significatif entre les contacts qu'un bénévole a eus avec le milieu bénévole durant sa jeunesse et le sentiment d'affiliation sociale.

H3d : Il existe un lien positif et significatif entre les contacts qu'un bénévole a eus avec le milieu bénévole durant sa jeunesse et la motivation intrinsèque.

H3e : Il existe un lien positif et significatif entre les contacts qu'un bénévole a eus avec le milieu bénévole durant sa jeunesse et la motivation identifiée.

H3f : Il existe un lien négatif et significatif entre les contacts qu'un bénévole a eus avec le milieu bénévole durant sa jeunesse et la motivation introjectée.

2.2.4. Hypothèses portant sur les non-bénévoles

Comme nous l'avons mentionné dans la section précédente, nous croyons que les bénévoles pourraient être influencés par les contacts qu'ils ont eus avec le milieu bénévole durant leur jeunesse. Or, si les bénévoles ont été influencés par ces contacts, pourquoi pas les non-bénévoles? Ces derniers ont possiblement vécus des expériences semblables à celles des bénévoles qui pourraient influencer leur décision de faire ou non du bénévolat plus tard, si les raisons de ne pas faire présentement du bénévolat venaient à disparaître. Nous posons donc ici nos deux dernières hypothèses :

H4a : Le fait d'avoir été en contact avec le milieu bénévole durant sa jeunesse est lié au fait de vouloir s'impliquer bénévolement à court terme.

H4b : Le fait d'avoir déjà fait du bénévolat, que ce soit dans sa vie adulte ou dans sa jeunesse, est lié au fait de vouloir s'impliquer bénévolement à court terme.

En tout, ce sont vingt-trois hypothèses que nous validerons. Au prochain chapitre, nous aborderons la méthodologie de notre recherche en expliquant comment nous avons procédé à notre collecte de données.

CHAPITRE 3

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, nous décrirons d'abord la population visée ainsi que l'échantillon choisi et recueilli, puis nous décrirons l'instrument de mesure ainsi que la méthode de collecte de données.

3.1. Définition de la population

La population que nous allons étudier, dans le cadre de ce mémoire, est celle des jeunes adultes âgés entre 18 et 35 ans. Cette population est très peu abordée dans la littérature sur les bénévoles puisque, comme l'étude de Statistique Canada (Imagine Canada, 2009) le démontre, ils sont ceux qui s'impliquent le moins en nombre et en terme de temps. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène, que ce soit la conciliation travail-études, la conciliation travail-famille, les horaires non-négociables d'un premier emploi, etc.

Plusieurs choix s'offraient à nous pour ce qui est du groupe à étudier. Nous avons d'abord penser choisir des bénévoles référés par des centres d'action bénévole ou des organismes particuliers. Par contre, nous avons rapidement mis cette idée à l'écart pour deux raisons. Ayant nous-mêmes effectué une recherche avec des bénévoles au cours de notre scolarité⁸, nous savons que ceux-ci, déjà forts sollicités, se sentent moins interpellés lorsque vient le temps de répondre à un questionnaire. D'ailleurs, peu de jeunes adultes avaient répondu à ce questionnaire que nous avons distribué. Sur 250 répondants (25% de taux de réponse), moins de 75 étaient de jeunes adultes (30% des répondants) alors que l'organisme compte environ 50% de bénévoles âgés de moins de 30 ans. La deuxième raison pour laquelle nous n'avons pas choisi de faire affaire avec des centres de bénévolat est que, de

⁸La recherche a été effectuée auprès des bénévoles des Scouts du Montréal Métropolitain à propos de la rétention des membres bénévoles du mouvement à l'automne 2010 par Caroline Dumulon-Morin et Julie Martin-Bigras.

l'avis d'un expert en recherche quantitative, Monsieur Raymond Laliberté⁹, les bénévoles ne répondent que très peu aux sondages. Lui-même étant, à ce moment-là, à mener une recherche récoltant des réponses de bénévoles, il n'avait que 10% de taux de réponse, ce qu'il considérait comme très fort pour cette catégorie de personnes.

Nous nous sommes alors tourné vers la catégorie de jeunes adultes les plus accessibles pour nous : les étudiants universitaires. Évidemment, nos résultats seront attribués à une catégorie de jeunes adultes plus précise que si nous avons choisi des bénévoles d'un centre de bénévolat ou de divers organismes. Nous devons tenir compte du fait qu'ils fréquentent tous l'université et qu'ils sont donc, selon les études effectuées précédemment (Imagine Canada, 2009; Yavas et Riecken, 1985; Bussell et Forbes, 2002), plus susceptibles de faire du bénévolat plus tard puisqu'ils seront plus éduqués et devraient avoir un meilleur salaire que la moyenne. Néanmoins, notre choix s'est fait sur cette catégorie de jeunes adultes surtout pour l'accessibilité que nous avons à en rejoindre plusieurs facilement. Aussi, le fait d'enquêter sur une population d'universitaires nous permet de cibler des jeunes adultes d'âges variés, ce qui est plus facile que dans d'autres institutions postsecondaires telles que les cégeps, qui ont une clientèle beaucoup plus concentrée en âge (entre 17 et 21 ans surtout).

Le fait d'obtenir des réponses sur ce groupe permettrait de savoir quelles sont les raisons de s'impliquer de jeunes bénévoles, de quelle manière ils sont motivés et quels sont les facteurs pouvant influencer les jeunes adultes à s'impliquer à court terme.

3.1.1. Sélection du cadre d'échantillonnage

Pour répondre aux questions de notre étude, nous avons besoin d'avoir accès à quelques classes d'étudiants. Nous avons donc contacté certains professeurs du Département d'Organisation et ressources humaines de l'UQAM, étant donné que c'est dans ce département que nous connaissions le plus de professeurs. Six d'entre eux nous ont accueilli dans leur classe sur les huit que nous avons contactés.

⁹ Monsieur Raymond Laliberté est agent de recherche au Carrefour technologique de l'École des Sciences de la gestion de l'UQAM. Nous le remercions pour le temps et les réponses qu'il nous a accordées.

3.1.2. Définition des unités d'échantillonnage et taille de l'échantillon

Comme les cours enseignés dans les classes retenues étaient variés, nous avons eu accès à des étudiants de plusieurs programmes de gestion, certains étant dans un certificat, d'autres dans un baccalauréat. Les étudiants devaient tous avoir entre 18 et 35 ans pour répondre au questionnaire. Les cours en question étaient autant des cours de tronc commun (Gestion de la dimension éthique en entreprise, Gestion des ressources humaines) que des cours plus spécialisés (Gestion de la santé et de la sécurité au travail, Fondements en formation et perfectionnement).

Chaque classe comptait entre 30 et 70 élèves. Au total, l'échantillon aurait dû comprendre 335 élèves, mais, compte tenu des absences, l'échantillon a compris un total de 279 élèves.

3.2. Instrument de mesure

Dans cette partie, nous décrivons le choix de notre instrument de mesure, le contenu de ce dernier, les pré-tests effectués ainsi que la collecte de données.

3.2.1. Description de l'instrument de mesure

L'instrument de mesure choisi pour la cueillette des données a été le questionnaire papier. Ce choix est basé sur plusieurs arguments. Premièrement, comme les professeurs nous donnaient accès à leur classe, il était plus facile pour nous de distribuer des questionnaires en format papier que de donner une feuille expliquant à tous comment répondre à un questionnaire en ligne. Une alternative aurait été d'effectuer une recherche qualitative et sélectionner des étudiants pour une entrevue. Cela ne correspondait toutefois pas au type de recherche que nous voulions faire, car nous désirions avoir le plus de réponses possibles afin d'avoir un portrait plus précis de la situation en faisant référence à une plus large population (Statistiques Canada, 2003). Aussi, nous avons certaines questions auxquelles les gens auraient pu se sentir coupables de répondre, autant du côté des bénévoles que des non-

bénévoles. Si nous avions, par exemple, effectué des entrevues, il aurait pu être gênant pour une personne de nous dire qu'elle ne fait pas de bénévolat et ne compte pas en faire à court terme. Ou encore, il aurait pu être gênant pour un bénévole de dire qu'il est bénévole uniquement parce que ses amis en font. En distribuant un questionnaire, les gens conservent un certain anonymat, et sont donc moins enclins à mentir sur certaines questions, car nous ne pourrions pas les identifier plus tard (Statistiques Canada, 2003). Nous aborderons d'ailleurs la question de l'anonymat à la section 3.3.4.

Le questionnaire en lui-même comporte 43 questions, mais les répondants en avaient au maximum 24 à répondre, car certaines questions étaient uniquement destinées aux bénévoles, et d'autres uniquement aux non-bénévoles. La construction du questionnaire s'est basée sur le questionnaire de l'Enquête Canadienne sur le don, le bénévolat et la participation (ECDBP) de Statistiques Canada (2008), sur l'étude de Forest et al (2010) et sur l'échelle de la motivation au travail de Gagné et al (2010). Les sections du questionnaire sont décrites ci-dessous dans le tableau 2.1.

Tableau 3.1.

Sections du questionnaire

Sections	Sujet traité
Section A (Q1 à Q6)	Contacts avec le milieu bénévole durant la jeunesse (6 à 17 ans)
Section B (Q7 à Q29)	Activités de bénévolat (section divisée en deux suite à la première question : les bénévoles doivent répondre aux questions 8 à 22 et les non-bénévoles aux questions 23 à 29)
Section C (Q30 à Q43)	Profil du répondant

La première section comprend six questions dichotomiques tirées de l'ECDBP. La deuxième section comprend vingt-et-une questions nominales ou ordinales tirées de l'ECDBP et deux questions à variables continues tirées pour l'une de l'échelle de motivation au travail de Gagné et al (2010) et pour l'autre de l'article de Forest et al (2010). Les 14

dernières questions proviennent également de l'ECDBP. Pour des raisons de changement d'hypothèses au milieu de ce mémoire, nous présenterons, dans la section suivante, chaque question du questionnaire ainsi que les échelles de mesures utilisées pour les questions qui nous ont été utiles lors de l'analyse au chapitre 4.

3.2.2. Mesures des variables à l'étude

Les variables à l'étude utilisées reposent sur différents questionnaires que nous avons regroupés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3.2.

Échelles de mesure utilisées dans le questionnaire

Concepts	Auteurs	Questions
Contacts avec le milieu bénévole durant sa jeunesse	Statistiques Canada, 2008	Q1 à Q6
Choix de son bénévolat	Statistiques Canada, 2008	Q12, Q14 et Q16
Satisfaction des trois besoins psychologiques	Forest, J. et al, 2010	Q21
Type de motivation	Gagné, M, et al, 2010	Q22
Implication à court terme des non-bénévoles	Ajout personnel	Q27 et Q28

Pour ce qui est de la variable «contacts avec le milieu bénévole durant sa jeunesse», six questions ont été prises de l'ECDBP, soit la totalité des questions à cet effet. Les questions utilisées sont de nature dichotomiques et sont les suivantes :

- Avez-vous participé à un sport d'équipe organisé comme une ligue de baseball ou de hockey?
- Avez-vous appartenu à un regroupement de jeunes tel que les guides, les scouts, club 4h, ou une chorale?
- Pendant votre enfance et votre adolescence (6 à 17 ans), avez-vous effectué du travail bénévole?

- Durant vos années à l'école primaire ou secondaire, avez-vous participé activement au sein d'organismes de gestion étudiante?
- Durant vos années à l'école primaire ou secondaire, avez-vous participé activement au sein d'organismes religieux comme une église, une synagogue ou une mosquée?
- L'un de vos parents, ou les deux, accomplissaient-ils du travail bénévole au sein de la communauté durant votre enfance ou votre adolescence?

Pour mesurer cette variable, nous avons pris chacun des énoncés individuellement et les avons mis en relation avec les variables créées pour «satisfaction des trois besoins psychologiques» et «types de motivation» (voir ci-bas) ainsi qu'en relation de proportion avec les deux énoncés de la variable «implication à court terme des non-bénévoles»

La deuxième variable à l'étude, soit «choix de son bénévolat», comprend une question dichotomique tirée de l'ECDBP qui est la suivante :

- Avez-vous proposé vos services vous-même à l'organisme?

Dans l'ECDBP, cette question était rattachée une autre question si le participant répondait affirmativement à la question. Nous avons inclus cette question supplémentaire dans notre questionnaire, mais ne nous en sommes finalement pas servis dans l'analyse de nos données. Cet énoncé a été mis en relation avec les nouvelles variables créées pour la variable «satisfaction des trois besoins psychologiques».

En ce qui a trait à la variable «Satisfaction des trois besoins psychologiques», nous avons utilisés les énoncés de l'article de Forest et al (2010). Dans l'article, plusieurs énoncés étaient cités (6 par besoin psychologique), mais nous nous sommes limitées à 4 énoncés pour la satisfaction du sentiment d'autonomie, 4 énoncés pour la satisfaction du sentiment de compétence et 4 énoncés pour la satisfaction du sentiment d'affiliation sociale. Cette question se répond selon une échelle de Likert de 7 points, allant de *pas du tout en accord* à *totalelement en accord*. Les items associés au sentiment d'autonomie sont les suivants :

- « J'ai l'impression de pouvoir être moi-même dans mon bénévolat »;
- « J'ai toujours l'impression de devoir être quelqu'un d'autre dans mon bénévolat »;
- « Les objectifs de l'organisation correspondent à mes valeurs »;
- « Je ne me sens pas libre d'exécuter mes tâches à ma manière ».

Les items associés au sentiment de compétence sont les suivants :

- « Je suis très efficace dans mes fonctions de bénévole »;
- « J'aurais besoin d'être mieux formé pour être efficace »;
- « Je sais clairement ce qui est attendu de moi comme bénévole »;
- « Je ne me sens pas vraiment compétent dans mon bénévolat ».

Les items associés au sentiment d'affiliation sociale sont les suivants :

- « Mes collègues bénévoles ne sont pas des amis »;
- « J'apprécie beaucoup mes collègues bénévoles et j'ai confiance en eux »;
- « Certains de mes collègues bénévoles sont de vrais amis pour moi »;
- « Les relations entre certains collègues bénévoles sont très tendues et conflictuelles ».

Pour l'analyse, des moyennes ont été réalisées pour chaque besoin psychologique afin de pouvoir faire l'analyse de chaque variable.

En ce qui a trait au type de motivation, les énoncés sont tirés de l'échelle de motivation au travail de Gagné et al (2010). L'échelle comprend 5 questions pour chaque type de motivation, soit les motivations identifiée, intrinsèque et introjectée. Des énoncés pour la motivation extrinsèque sont aussi disponibles, mais nous ne les avons pas utilisés. Pour ce qui est de la motivation intrinsèque et de la motivation identifiée, nous avons choisis 4 énoncés alors que pour la motivation introjectée, nous avons choisis 2 énoncés. Les énoncés se répondent selon une échelle de Likert de 7 points allant de *pas du tout* à *exactement*. Les énoncés associés à la motivation intrinsèque sont les suivants :

- « Parce que j'ai beaucoup de plaisir dans mes activités bénévoles »;
- « Parce que ce bénévolat est intéressant »;
- « Pour la joie que je ressens lorsque je travaille sur des tâches intéressantes »;
- « Parce que je m'amuse à faire ce bénévolat ».

Les énoncés associés à la motivation identifiée sont les suivants :

- « Parce que ce bénévolat me permet d'atteindre d'importants buts personnels »;
- « Parce que ce bénévolat concorde bien avec mes valeurs personnelles »;
- « Parce que ce bénévolat est personnellement significatif pour moi »;
- « J'ai choisi ce bénévolat parce qu'il me permet d'atteindre mes objectifs de vie ».

Les énoncés associés à la motivation introjectée sont les suivants :

- « Parce que ma réputation en dépend »;
- « Parce que j'aurais honte de moi si je ne réussissais pas ce bénévolat ».

Pour l'analyse, des moyennes ont été réalisées pour chaque type de motivation afin de pouvoir en faire l'analyse.

Finalement, pour ce qui est de la variable « implication à court terme des non-bénévoles », nous avons dû créer deux questions, car aucune question ne correspondait à ce que nous recherchions dans l'ECDBP. Nous avons donc créé deux questions dichotomiques qui sont les suivantes :

- Seriez-vous intéressé à faire du bénévolat si les raisons de ne pas faire de bénévolat au cours des douze derniers mois n'existaient pas ?
- Comptez-vous devenir bénévole à court terme, c'est-à-dire d'ici les 5 prochaines années ?

Les alphas et degrés de significations utilisés seront exposés au chapitre 4 sur les résultats.

3.2.3. Pré-test

Avant de distribuer nos questionnaires, nous avons effectué un pré-test avec 8 répondants. Sur les huit personnes qui ont répondu au questionnaire, il s'est avéré que cinq étaient bénévoles et trois ne l'étaient pas.

Dès le premier pré-test, effectué auprès d'un bachelier en génie civil qui est bénévole, plusieurs questions ont été modifiées, puis réessayées avec d'autres répondants. Nous avons modifié la question 3 en changeant les termes « durant vos années à l'école primaire ou secondaire » par « durant votre enfance et votre adolescence (6 à 17 ans) » afin de mieux faire comprendre au répondant l'âge auquel il devrait avoir été en contact ou non avec des activités bénévoles. Cette modification s'est faite suite à la réflexion que le système scolaire n'est pas le même pour tous dépendamment du pays duquel nous sommes issus. À la question 6, qui aborde le bénévolat réalisé par les parents, nous avons simplement ajouté ces mêmes termes en fin de phrase pour ne pas mêler le répondant avec le moment présent.

Les six autres pré-tests n'ont révélé aucun autre problème. Les commentaires étaient généralement positifs, sauf pour ce qui est du temps demandé pour compléter le questionnaire (une vingtaine de minutes). Nous avons donc écrit une version finale afin de la distribuer dans les classes.

3.2.4. Éthique de la recherche

Afin de répondre aux exigences en matière de recherche, nous avons effectué, avant la collecte de données, une formation en éthique de la recherche. Par la suite, nous avons rempli une demande de certification éthique afin de s'assurer que notre recherche ne comportait pas de risques, ou comportait des risques minimaux pour les répondants.

Dans cette demande d'approbation éthique, nous avons dû soumettre un formulaire de consentement à l'attention des étudiants qui répondraient à notre questionnaire. En résumé, ce formulaire explique aux étudiants le but de la recherche, comment fonctionne le questionnaire, quels sont les risques associés au fait de répondre au questionnaire et leur mentionne que leur participation est volontaire et qu'ils ne sont nullement obligés de répondre au questionnaire. Les étudiants devaient signer, à la fin du formulaire, afin de signifier leur accord à participer au projet.

Au final, nous avons distribué le formulaire de consentement à tous les étudiants, en même temps que le questionnaire, et tous les formulaires remplis approuvaient le projet.

3.3. Collecte de données

La collecte de données ne s'est pas déroulée comme prévu. Au départ, nous voulions aller dans différentes classes pour expliquer aux étudiants notre projet de recherche et leur laisser le temps de répondre au questionnaire en classe. Malheureusement, au moment où le questionnaire devait être distribué, nous arrivions à la semaine précédant les examens et certains étudiants-chercheurs étaient déjà passés dans plusieurs classes avec leur propre projet de recherche. Les étudiants étaient donc non seulement très occupés avec la remise de leurs

travaux de mi-session et l'étude pour leurs examens, mais ils étaient également irrités de se faire solliciter à nouveau. Du côté des professeurs, la plupart ne désiraient pas que nous prenions trop de temps étant donné qu'il ne leur restait qu'une séance pour réviser la matière avant l'examen.

Nous avons donc dû changer nos plans. Nous avons alors négocié avec les professeurs pour avoir au maximum dix minutes au début de la séance du cours afin d'expliquer le projet de recherche aux étudiants et ce qu'on attendait d'eux. Nous leur avons demandé de remplir le questionnaire durant leurs temps libres, puis de le ramener le cours suivant. La participation était volontaire.

Au total, sur 235 questionnaires distribués, seulement 70 sont revenus, soit 30% du total. Sur ces 70 questionnaires, 9 étaient invalides, soit parce qu'ils étaient mal complétés, soit parce que les personnes étaient âgées de plus de 35 ans, ce qui ne laissait que 61 questionnaires valides.

En effectuant les premières analyses, nous avons constaté que nous ne pouvions tirer aucune conclusion de nos analyses, faute de répondants. Nous devions donc trouver rapidement de nouveaux répondants. Une professeure nous a alors offert de distribuer le questionnaire à ses élèves et de leur laisser du temps pour répondre en classe. Nous nous sommes entendus pour avoir, au total, vingt-cinq minutes pour présenter et laisser les étudiants répondre au questionnaire. Les modalités devaient par contre être les mêmes qu'au départ, c'est-à-dire que chaque personne reçoive un questionnaire, mais sans obligation de participation. Sur 44 questionnaires distribués, seulement quatre ont été invalidés, dont trois à cause de l'âge des répondants.

Nous avons également pu distribuer notre questionnaire une nouvelle fois dans la classe d'une chargée de cours au début de la session d'été 2012. Nous avons alors eu 33 répondants, et seulement 2 questionnaires ont été invalidés en raison de l'âge des répondants. Au total, notre échantillon comprend 132 répondants, les 71 derniers répondants nous ayant permis de valider quelques hypothèses.

Dans le prochain chapitre, nous expliquerons nos méthodes d'analyses et détaillerons les résultats obtenus.

CHAPITRE 4

ANALYSE DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous présenterons les résultats obtenus suite aux analyses statistiques effectuées. Ce chapitre se divise en trois sections. La première section abordera la description du profil des répondants, et détaillera également les réponses des répondants dépendamment de s'ils sont bénévoles ou non. La deuxième section abordera la vérification des structures factorielles et les tests utilisés. Finalement, nous effectuerons la vérification des hypothèses de recherche dans la dernière section, dont les résultats seront discutés dans le chapitre suivant.

4.1. Description des répondants

Tableau 4.1
Portrait statistique des répondants

Variable		Fréquence absolue	Fréquence relative (%)
Sexe	Femmes	92	70
	Hommes	40	30
Âge	19-24 ans	86	66
	25-35 ans	45	34
Niveau de scolarité	Certificat	44	33
	Baccalauréat	87	66
	Maîtrise	1	1
Temps consacré aux études	Temps plein	103	78
	Temps partiel	29	22
Situation d'emploi	En emploi	128	97

	Sans emploi	4	3
Temps consacré au travail	0 à 15 heures	44	33
	16 à 30 heures	53	40
	31 heures et plus	35	27
Pays d'origine	Canada	105	81
	Autre	25	19
Langue la plus souvent parlée	Français	123	94
	Autre	8	6
Enfants à charge	A des enfants	9	7
	N'a pas d'enfants	122	93
Parents à charge	A des parents à charge	7	5
	N'a pas de parents à charge	121	95
À l'école primaire ou secondaire (influences bénévoles)	A déjà participé a un sport d'équipe organisé	74	56
	A déjà appartenu à un groupe de jeunes	42	32
	A effectué du travail bénévole entre 6 et 17 ans	84	64
	A participé activement au sein d'organismes de gestion étudiante	26	20
	A participé activement au sein d'un organisme religieux	18	14
	A des parents qui s'impliquaient bénévolement durant l'enfance et/ou l'adolescence	48	36

Les personnes ayant répondu au questionnaire étaient majoritairement des femmes (70%) et le deux tiers d'entre eux (66%) étaient âgés de 19 à 24 ans. Tous les répondants sauf un étudiaient au premier cycle universitaire (soit au certificat pour le tiers d'entre eux ou au

baccalauréat pour le deux tiers d'entre eux). Plus du trois quart des étudiants étudiaient à temps plein au moment de l'étude et presque tous (97%) travaillaient en même temps d'étudier. Le nombre d'heures travaillées par semaine est varié, le tiers des répondants ayant mentionné qu'ils travaillent entre 0 et 15 heures par semaine, 40% ayant répondu qu'ils travaillent entre 16 et 30 heures par semaine et un peu moins de 30% ayant répondu qu'ils travaillent plus de 31h par semaine. La plupart (81%) sont originaires du Canada, et 94% utilisent le français comme langue parlée à la maison. Peu des répondants ont des enfants (7%) ou des parents (5%) à charge. En ce qui a trait à leurs contacts avec le milieu bénévole, 56% d'entre eux ont affirmé avoir déjà participé à un sport d'équipe, 32% d'entre eux ont déjà appartenu à un groupe de jeunes, 64% ont déjà été bénévole durant leur enfance et leur adolescence, 20% ont déjà participé à des organismes de gestion étudiante, 14% ont déjà participé au sein d'organismes religieux et 36% d'entre eux ont des parents qui se sont impliqués bénévolement durant leur jeunesse.

Tableau 4.2

Portrait statistique des répondants bénévoles

Variable		Fréquence absolue	Fréquence relative (%)
Sexe	Femmes	20	57
	Hommes	15	43
Âge	19-24 ans	23	68
	25-35 ans	11	32
Niveau de scolarité	Certificat	11	31
	Baccalauréat	24	69
	Maîtrise	0	0
Temps consacré aux études	Temps plein	27	77
	Temps partiel	8	23
Situation d'emploi	En emploi	32	91
	Sans emploi	3	9

Temps consacré au travail	0 à 15 heures	13	37
	16 à 30 heures	9	26
	31 heures et plus	13	37
Pays d'origine	Canada	26	74
	Autre	9	26
Langue la plus souvent parlée	Français	30	86
	Autre	5	14
Enfants à charge	A des enfants	3	9
	N'a pas d'enfants	32	91
Parents à charge	A des parents à charge	2	6
	N'a pas de parents à charge	33	94
À l'école primaire ou secondaire (influences bénévoles)	A déjà participé a un sport d'équipe organisé	20	57
	A déjà appartenu à un groupe de jeunes	18	51
	A effectué du travail bénévole entre 6 et 17 ans	27	77
	A participé activement au sein d'organismes de gestion étudiante	8	23
	A participé activement au sein d'un organisme religieux	14	40
	A des parents qui s'impliquaient bénévolement durant l'enfance et/ou l'adolescence	17	49

Le profil sociodémographique des répondants bénévoles est semblable à celui de tous nos répondants (voir tableau 4.1. page 54). Par contre, ils sont beaucoup plus nombreux à avoir eu des contacts avec le milieu bénévole durant leur enfance et leur adolescence. 57% des bénévoles ont affirmé avoir participé à un sport d'équipe (+1%), 51% d'entre eux ont fait partie d'un groupe de jeunes (+19%), 77% ont effectué du travail bénévole entre 6 et 17 ans (+13%), 23% ont participé à des organismes de gestion étudiante (+3%), 40% ont participé

activement au sein d'organismes religieux (+26%) et 49% d'entre eux ont des parents qui se sont impliqués bénévolement durant leur enfance et leur adolescence (+13%).

Tableau 4.3.

Secteurs de l'implication bénévole et façon de s'engager

Variable	Fréquence absolue	Fréquence relative (%)
A réalisé ces activités bénévoles durant la dernière année...	2	6
Porte-à-porte	9	26
Sollicitation de fonds	6	17
Participer à un conseil à titre de membre	11	31
Enseigner, donner de la formation ou agir comme mentor	16	46
Organiser, superviser ou coordonner des activités	8	23
Accomplir du travail de bureau / des tâches administratives	6	17
Agir à titre d'entraîneur ou d'arbitre	13	37
Donner des conseils à autrui	2	6
Assurer la prestation de soins de santé	5	14
Recueillir, servir ou distribuer de la nourriture ou d'autres biens	1	3
Effectuer du travail d'entretien ou des réparations	4	11
Assurer un transport bénévole	0	0
Donner des premiers soins, participé à la lutte aux incendies	2	8
Participé à des activités de sauvegarde de l'environnement		

Offre de service	A offert ses services lui-même	20	57
	A été invité à agir à titre de bénévole	14	40
	A été obligé de faire du bénévolat pour cet organisme	1	3

En ce qui a trait à l'implication de ces bénévoles, ces derniers se sont surtout impliqués pour organiser, superviser et/ou coordonner des activités (46%), donner des conseils à autrui (37%), enseigner, donner de la formation et/ou agir à titre de mentor (31%), solliciter des fonds (26%), effectuer des tâches cléricales (23%) et participer à un conseil à titre de membre (17%). La majorité des bénévoles (57%) ont proposé leurs services eux-mêmes à l'organisme, tandis que 40% d'entre eux se sont fait invité à faire du bénévolat. Seulement 3% ont été forcés de faire du bénévolat.

Tableau 4.4.

Raisons de faire du bénévolat

Variable		Fréquence absolue	Fréquence relative (%)
Faire du bénévolat dans cet organisme était important parce que...	Touché par la cause que l'organisme soutient ou connaît quelqu'un touché par cette cause	14	40
	Les amis en font	8	23
	Afin de se constituer un réseau / de rencontrer des gens	10	29
	Afin d'améliorer les perspectives d'emploi	8	23
	Afin de s'acquitter d'obligations religieuses	0	0
	Afin de découvrir ses points forts	2	6
	Afin de contribuer à la communauté	21	60

	Afin de mettre à profit ses compétences et expériences	17	49
Croit que le bénévolat aide à obtenir un emploi ou à créer une entreprise		7	20

Pour les bénévoles, faire du bénévolat dans l'organisme pour lequel ils s'impliquent est important surtout afin de contribuer à la communauté (60%), mais également afin de mettre à profit ses compétences et ses expériences (49%) et parce qu'ils sont touchés par la cause ou connaissent quelqu'un touché par cette cause (40%). Aucun bénévole n'a mentionné effectuer du bénévolat pour s'acquitter de ses obligations religieuses. De plus, peu d'entre eux (20%) croient que leurs activités bénévoles les aideront à obtenir un emploi ou à créer leur propre entreprise plus tard.

Tableau 4.5.

Types de motivations et satisfaction des trois besoins psychologiques

Variable	Moyenne (sur 7)
Motivé de manière intrinsèque	4,45
Motivé de manière identifiée	5,55
Motivé de manière introjectée	2,13
Sent son besoin d'autonomie satisfait	5,86
Sent son besoin de compétence satisfait	5,75
Sent son besoin d'affiliation sociale satisfait	5,96

Pour ce qui est de leur motivation, les bénévoles sont modérément motivés de manière intrinsèque (moyenne de 4,45 sur 7), sont fortement motivés de manière identifiée (moyenne de 5,55 sur 7) et très peu motivés de manière introjectée (moyenne de 2,13 sur 7). En ce qui concerne la satisfaction de leurs besoins innés et universels, les bénévoles ressentent un très fort sentiment d'autonomie (moyenne de 5,86 sur 7), de compétence (moyenne de 5,75 sur 7) et d'affiliation sociale (5,96 sur 7) dans leurs activités bénévoles. La

satisfaction de ces trois besoins est importante pour que les bénévoles soient motivés de manière autonome.

Tableau 4.6
Portrait statistique des répondants non bénévoles

Variable		Fréquence absolue	Fréquence relative (%)
Sexe	Femmes	72	74
	Hommes	25	26
Âge	19-24 ans	63	65
	25-35 ans	34	35
Niveau de scolarité	Certificat	33	34
	Baccalauréat	63	65
	Maîtrise	1	1
Temps consacré aux études	Temps plein	76	78
	Temps partiel	21	22
Situation d'emploi	En emploi	96	99
	Sans emploi	1	1
Temps consacré au travail	0 à 15 heures	31	32
	16 à 30 heures	44	45
	31 heures et plus	22	23
Pays d'origine	Canada	79	81
	Autre	16	19
Langue la plus souvent parlée	Français	93	96
	Autre	3	4
Enfants à charge	A des enfants	6	6
	N'a pas d'enfants	90	94
Parents à charge	A des parents à charge	5	5
	N'a pas de parents à charge	88	97

À l'école primaire ou secondaire (influences bénévoles)	A déjà participé a un sport d'équipe organisé	54	56
	A déjà appartenu à un groupe de jeunes	24	25
	A effectué du travail bénévole entre 6 et 17 ans	57	59
	A participé activement au sein d'organismes de gestion étudiante	18	19
	A participé activement au sein d'un organisme religieux	4	4
	A des parents qui s'impliquaient bénévolement durant l'enfance et/ou l'adolescence	31	32

Les répondants non-bénévoles, pour leur part, sont évidemment moins nombreux à avoir eu des contacts avec le milieu bénévole durant leur enfance et leur adolescence. Contrairement à la moyenne de notre échantillon, 56% ont affirmé avoir participé à un sport d'équipe (+0%), 25% ont fait partie d'un groupe de jeunes (-7%), 59% ont fait du bénévolat durant leur enfance et leur adolescence (-5%), 19% ont participé à des organismes de gestion étudiante (-1%), 4% ont participé au sein d'organismes religieux (-10%) et 32% ont des parents qui se sont impliqués bénévolement durant leur enfance et leur adolescence (-4%).

Tableau 4.7.

Bénévolat antérieur des non bénévoles actuels

Variable		Fréquence absolue	Fréquence relative (%)
A déjà fait du bénévolat		55	57
A déjà réalisé ces activités bénévoles...	Porte-à-porte	20	37
	Sollicitation de fonds	26	48
	Participer à un conseil à titre de membre	4	7

A déjà réalisé ces activités bénévoles...	Enseigner, donner de la formation ou agir comme mentor	8	15
	Organiser, superviser ou coordonner des activités	23	43
	Accomplir du travail de bureau / des tâches administratives	5	9
	Agir à titre d'entraîneur ou d'arbitre	9	17
	Donner des conseils à autrui	16	30
	Assurer la prestation de soins de santé	7	13
	Recueillir, servir ou distribuer de la nourriture ou d'autres biens	16	30
	Effectuer du travail d'entretien ou des réparations	1	2
	Assurer un transport bénévole	4	7
	Donner des premiers soins, participé à la lutte aux incendies	1	2
	Participé à des activités de sauvegarde de l'environnement	3	6

57% des répondants non-bénévoles affirment avoir déjà fait du bénévolat. Les activités ayant été les plus populaires ont été de solliciter des fonds (48%), d'organiser, de superviser et/ou de coordonner des activités (43%), de faire du porte-à-porte (37%), de donner des conseils à autrui (30%) et de recueillir, servir et/ou distribuer des denrées (30%).

Tableau 4.8.
Raisons de ne pas faire de bénévolat

	Variable	Fréquence absolue	Fréquence relative (%)
N'a pas fait de bénévolat parce que...	Y a déjà consacré suffisamment de temps	8	8
	A eu une expérience de bénévolat insatisfaisante antérieurement	5	5
	N'a pas été invité à en faire	49	51
	Ne savait pas comment participer	11	11
	Doit d'abord remplir ses obligations financières	63	65
	A eu des problèmes de santé / N'était pas physiquement en mesure d'en faire	5	5
	Doit d'abord s'occuper de ses enfants / de ses parents	7	7
	N'a pas eu le temps	74	76
	Coûts financiers associés au bénévolat	7	7
	N'était pas en mesure de prendre un engagement à long terme	39	40
	A préféré donner de l'argent plutôt que du temps	29	30
	N'était pas intéressé	31	32

Aussi, nous avons demandé aux non-bénévoles pourquoi ils ne font pas de bénévolat. Les raisons les plus populaires ont été de ne pas avoir eu le temps (76%), de devoir d'abord remplir ses obligations financières (65%), de ne pas avoir été invité à en faire (51%), de ne pas être en mesure de prendre un engagement à long terme (40%), de ne pas être intéressé (32%) et d'avoir préféré donner de l'argent plutôt que du temps (30%).

Tableau 4.9.

Désir des nonbénévoles de vouloir faire du bénévolat à court terme

Variable	Fréquence absolue	Fréquence relative (%)
Intérêt à faire du bénévolat si les raisons de ne pas faire de bénévolat au cours des douze derniers mois n'existaient pas	71	75
S'impliquera à court terme	31	33

Finalement, les non-bénévoles sont nombreux à avoir un intérêt pour le bénévolat. 75% d'entre eux ont mentionné qu'ils aimeraient pouvoir s'impliquer bénévolement s'il n'y avait pas la ou les raisons qui les en empêchent présentement. Par contre, peu d'entre eux compte s'impliquer à court terme. Seulement le tiers (33%) pensent qu'ils seront capables et voudront s'impliquer d'ici les cinq prochaines années.

4.2. Recodage des variables et vérification des structures factorielles

Dans cette partie, nous décrivons le recodage des variables qui a été nécessaire afin d'analyser nos données, puis nous expliquerons les résultats obtenus lors de la vérification de nos structures factorielles. Toutes nos données ont été analysées avec le logiciel d'analyses statistiques SPSS.

4.2.1. Recodage des variables

Nous avons procédé à une transformation des variables à la question 21. Certains des énoncés étant négatifs, nous avons inversé le pointage donné par chaque répondant (c'est-à-dire qu'un pointage de 1 à l'origine devient 7, 2 devient 6, 3 devient 5, 4 reste 4, 5 devient 3, etcetera). Six énoncés ont ainsi été recalculés, soit «Mes collègues bénévoles ne sont pas mes amis», «J'aurais besoin d'être mieux formé pour être efficace», «J'ai toujours l'impression de devoir être quelqu'un d'autre dans mon bénévolat», «Je ne me sens pas vraiment compétent

dans mon bénévolat», «Les relations entre certains collègues bénévoles sont très tendues et conflictuelles» et «Je ne me sens pas libre d'exécuter mes tâches à ma manière».

Aussi, nous avons créé 6 nouvelles variables pour pouvoir analyser certaines hypothèses. D'abord, la question 21, qui comprend 12 sous-questions, a été déclinée en trois nouvelles variables, soit l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale. Pour réaliser ceci, nous avons calculé la moyenne de notre variable à l'aide des sous-questions associées à chacune des nouvelles variables. Par exemple, dans le cas de l'autonomie, nous avons fait la moyenne des réponses de chaque répondant aux items associés. Nous avons ainsi obtenu un résultat compris entre 1 et 7 que nous pouvons positionner sur la même échelle que précédemment, ce qui nous permet d'analyser une variable complète et non des parties de variable. Nous avons fait exactement le même processus pour la compétence et l'affiliation sociale, ainsi que pour la question 22 que nous avons décliné en trois variables représentant la motivation intrinsèque, la motivation identifiée et la motivation introjectée.

4.2.2. Vérification des structures factorielles

Nous avons vérifié les structures factorielles de nos questions à variables continues, soit les questions 21 (satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux) et 22 (types de motivation). Nous avons utilisé la méthode d'analyse factorielle. Malheureusement, nous n'avons pas eu le nombre minimum de répondants bénévoles pour que notre structure factorielle soit stable (soit 5 répondants par variable). Nos résultats pourraient donc ne pas être reproductibles par d'autres chercheurs.

Pour la question portant sur la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux, notre déterminant était de 0,05, ce qui indique que nous pouvons effectuer une analyse mathématique, car aucune variable n'est parfaitement linéaire avec d'autres variables. Notre KMO, par contre, n'est que de 0,617, ce qui est considéré comme médiocre (Durand, 2005). Étant au dessus de 0,5, nous pouvons tout de même procéder à l'analyse factorielle. Nous avons d'abord essayé d'effectuer une analyse factorielle sans rotation et sans obliger le logiciel à nous donner uniquement 3 catégories (pour l'autonomie, la

compétence et l'affiliation sociale). Notre premier essai nous a donné 5 catégories pour les 12 facteurs, et les items ne se regroupaient pas selon leur appartenance à un seul facteur. Nous avons donc essayé l'extraction forcée à 3 facteurs, afin de voir la répartition des items à travers les différents facteurs. Sans rotation, seulement 6 des douze items étaient bien répartis à travers les facteurs. Nous avons donc effectué une rotation de type Varimax (rotation orthogonale). Malheureusement, plusieurs items des facteurs autonomie et compétence se chevauchent et ont un pointage moyen sur deux facteurs. Seul le facteur affiliation sociale semble rester relativement intact. Nos résultats ne seront donc probablement pas représentatifs de la réalité de la population que nous avons et seront donc confinés à notre échantillon choisi.

Pour ce qui est de l'analyse factorielle des types de motivation, nous avons effectué la même démarche au départ, soit d'effectuer une analyse factorielle de base, sans forcer le logiciel à choisir trois facteurs. De base, le logiciel nous mentionne que les items sont répartis sur trois facteurs. Avant rotation, le total d'items bien répartis entre les facteurs était de 6, alors qu'après rotation, le total d'items étant bien répartis a augmenté à 8. Seuls les énoncés «Parce que ce bénévolat concorde bien avec mes valeurs personnelles» et «Pour la joie que je ressens lorsque je travaille sur des tâches intéressantes» se trouvaient dans le mauvais facteur. Néanmoins, cela nous cause toujours des problèmes de validité, limitant nos résultats à l'échantillon que nous avons ici sans pouvoir être généralisables nécessairement.

4.2.3. Tests effectués

Toutes nos analyses ont été effectuées dans SPSS. Dans le cadre de nos analyses, nous avons effectué deux types de tests. Les hypothèses 1a à 3f ont été analysées à l'aide d'une corrélation de Pearson avec un degré de signification de 0,05, tandis que les hypothèses 4a et 4b ont été analysées à l'aide de tableaux croisés, les hypothèses 4a et 4b mettant des questions nominales en relation.

Pour ce qui est de la corrélation de Person, que nous utiliserons pour nos hypothèses 1a à 3f, elle s'effectue lorsque l'on cherche à prouver l'existence d'une relation linéaire entre

deux variables sans qu'il soit nécessaire de décider d'une variable dépendante et d'une variable indépendante. Les résultats d'une corrélation varieront toujours entre -1 et 1 puisqu'elles sont standardisées. Une corrélation négative (résultat situé entre -1 et 0) signifie que lorsqu'une variable augmente, l'autre diminue. Au contraire, une corrélation positive (résultat situé entre 0 et 1) signifie que lorsqu'une variable augmente, l'autre augmente également (Université de Sherbrooke, 2013). Également, pour que notre corrélation soit validée, l'alpha doit être de moins de 0,05.

Aussi, la valeur du coefficient nous indique la taille de l'effet sur la relation entre les deux variables. Une corrélation autour de 0,10 est considérée comme faible. Autour de 0,30, la relation est considérée comme moyenne, alors qu'autour de 0,50 et plus, elle est considérée comme forte.

Pour ce qui est du test requis pour nos analyses 4a et 4b, il s'agit du test de Khi-Deux, effectué à l'aide de tableaux croisés. Les analyses de tableaux croisés comparent les variables discrètes entre elles, soit des variables nominales et/ou ordinales. Les variables nominales sont des variables dont les classes sont mutuellement exclusives et qui ne présentent aucune notion d'ordre entre les réponses. Par exemple, toutes les réponses dichotomiques (oui/non) sont des variables nominales. La plupart des questions de notre questionnaire sont de ce type. Nous en avons également quelques-unes qui sont des variables ordinales, c'est-à-dire des variables dont les classes sont mutuellement exclusives, mais dans lesquelles il y a une notion d'ordre non équivalente entre les réponses.

4.3. Résultats des hypothèses

Pour ce qui est des hypothèses 1a à 1i, portant sur l'augmentation des motivations intrinsèque et identifiée et la diminution de la motivation introjectée suite à l'augmentation de la satisfaction des trois besoins psychologiques innés et fondamentaux, plusieurs d'entre elles se sont révélées fondées. Le lien entre l'augmentation de la motivation intrinsèque suite à l'augmentation de l'autonomie est de 0,360 avec un alpha de 0,039, ce qui en fait une relation moyenne. La relation entre la motivation identifiée et l'autonomie est semblable, ayant un

coefficient de corrélation de 0,348 et avec un alpha de 0,047. Le coefficient entre la motivation introjectée et l'autonomie est quand à lui négatif à -0,382 avec un alpha de 0,026, ce qui signifie que plus les bénévoles se sentent autonomes, moins ils se sentent motivés de manière introjectée. En ce qui a trait au besoin de compétence, il est uniquement lié négativement à la motivation introjectée, le coefficient de corrélation étant de -0,366 avec un alpha de 0,033, soit une relation moyennement forte. Pour ce qui est du besoin d'affiliation sociale, ce dernier est uniquement lié à la motivation intrinsèque positivement. La relation est considérée comme moyennement forte avec un coefficient de 0,364 avec un alpha de 0,041. Les hypothèses H1a, H1b, H1c, H1f et H1g sont donc confirmées.

Pour les hypothèses 2a à 2f, portant sur le fait de choisir son bénévolat soi-même ou pas et les types de motivation, seule l'hypothèse 2b s'est vue validée, soit que le fait de choisir son bénévolat soi-même augmente la motivation identifiée. La relation est considérée comme moyennement forte avec un coefficient de 0,359 avec un alpha de 0,040.

En ce qui a trait aux hypothèses 3a à 3f, nos hypothèses ont presque toutes été infirmées. La seule corrélation ayant été confirmée est celle concernant l'autonomie (3a). Le fait d'avoir eu des parents qui ont fait du bénévolat augmente le sentiment d'autonomie du bénévole. La relation est considérée moyennement forte avec un coefficient de 0,373 avec un alpha de 0,033.

Finalement, pour ce qui est de nos hypothèses 4a et 4b, portant sur l'influence qu'à eu les contacts avec le milieu bénévole durant la jeunesse sur le désir et la décision de faire à court terme du bénévolat ou non, seules deux relations se sont vues confirmées. La première relation confirmée est que les non-bénévoles ayant fait partie d'un regroupement de jeunes durant leur jeunesse ont un peu plus de chances que les bénévoles n'en ayant pas fait partie de faire du bénévolat à court terme. La relation était significative, mais faible, avec un effet de 0,22. La deuxième relation, soit que le fait d'avoir eu des parents qui ont fait du bénévolat durant sa jeunesse et le fait de vouloir s'impliquer bénévolement à court terme, s'est confirmée comme étant significative, avec un effet moyen entre les variables, l'effet étant égal à 0,33.

3.4. Synthèse des résultats

Après analyse de nos vingt-trois hypothèses, neuf de nos hypothèses se sont avérées significatives. Voici le résumé de ces neuf hypothèses :

Tableau 4.10

Synthèse des résultats significatifs

Hypothèse	Résultat
H1a : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment d'autonomie d'un bénévole et son niveau de motivation intrinsèque.	Effet moyen (Phi de 0,360)
H1b : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment d'autonomie d'un bénévole et son niveau de motivation identifiée.	Effet moyen (Phi de 0,348)
H1c : Il existe un lien négatif et significatif entre le sentiment d'autonomie d'un bénévole et son niveau de motivation introjectée.	Effet moyen (Phi de -0,382)
H1f : Il existe un lien négatif et significatif entre le sentiment de compétence d'un bénévole et son niveau de motivation introjectée.	Effet moyen (Phi de -0,366)
H1g : Il existe un lien positif et significatif entre le sentiment d'affiliation sociale d'un bénévole et son niveau de motivation intrinsèque.	Effet moyen (Phi de 0,364)
H2b : Il existe un lien positif et significatif entre le fait de choisir son bénévolat soi-même et la motivation identifiée.	Effet moyen (Phi de 0,359)
H3a : Il existe un lien positif et significatif entre les contacts qu'un bénévole a eus avec le milieu bénévole durant sa jeunesse et le sentiment d'autonomie.	Effet moyen (Phi de -0,373)
H4a : Le fait d'avoir été en contact avec le milieu bénévole durant sa jeunesse augmente les chances de vouloir s'impliquer bénévolement à court terme.	Effet faible (0,22)
H4b : Le fait d'avoir déjà fait du bénévolat, que ce soit dans sa vie adulte ou dans sa jeunesse, augmente les chances de vouloir s'impliquer bénévolement à court terme.	Effet moyen (0,33)

Dans le chapitre suivant, nous commenterons les résultats obtenus par rapport à la littérature vue au chapitre 1.

CHAPITRE 5

DISCUSSION

Nous avons vu, au chapitre précédent, que quelques conclusions sont ressorties de l'analyse de nos données. Dans ce chapitre, nous ferons d'abord un rappel des objectifs de notre recherche, puis nous ferons le lien entre les résultats obtenus et notre recension des écrits. Nous décrirons ensuite les limites de notre recherche, puis nous terminerons en donnant des idées pour des recherches futures sur le sujet.

5.1. Lien entre les résultats obtenus et la littérature

Notre recherche comportait trois objectifs, tous trois liés aux jeunes adultes âgés de 18 à 35 ans.. Le premier objectif était de savoir dans quelle mesure la satisfaction des trois besoins psychologiques, innés et fondamentaux, soit l'autonomie, la compétence et l'affiliation sociale, influence le type de motivation des bénévoles. Notre deuxième objectif était de vérifier dans quelle mesure le fait de choisir son bénévolat soi-même influence le type de motivation des bénévoles. Finalement, notre troisième objectif était de déterminer dans quelle mesure le fait d'avoir été en contact avec le milieu bénévole durant sa jeunesse influence le type de motivation des bénévoles et le désir de faire du bénévolat des non-bénévoles.

Au chapitre précédent, nous avons pu vérifier vingt-trois hypothèses. De ce nombre, nous sommes arrivés à neuf relations significatives entre des variables. Nous tenterons d'expliquer, dans cette section, pourquoi chacune des affirmations est vraie à l'aide des recherches qui ont déjà été effectuées sur le sujet et pourquoi certaines relations n'ont pas été validées dans notre recherche alors qu'elles le sont dans la littérature, tout en faisant le lien avec nos questions de recherche.

Pour ce qui est de notre première question de recherche, à savoir dans quelle mesure la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux influence le type de motivation des bénévoles, nos résultats démontrent que plus un bénévole se sent autonome, c'est-à-dire qu'il sent qu'il peut exécuter les tâches à sa manière, qu'il sent qu'il peut être lui-même dans son bénévolat, et que les objectifs de l'organisation correspondent à ses valeurs, plus il est motivé de manière intrinsèque et identifiée et moins il est motivé de manière introjectée. Cela concorde parfaitement avec la théorie de l'autodétermination, qui prédit que des gens dont le besoin d'autonomie est satisfait verront les motivations contrôlées (motivations identifiée et intrinsèque) augmenter et verront les motivations extrinsèques (motivations introjectée et extrinsèque) diminuer. Cela signifie que les bénévoles, tout comme les travailleurs (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009), sont influencés par la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux. Cela concorde également avec les résultats obtenus par Millette et Gagné (2008) qui, dans leur étude sur des bénévoles d'un centre de santé communautaire, ont fait ressortir qu'une hausse de l'autonomie augmentait la motivation autonome des bénévoles.

En ce qui a trait au sentiment de compétence, c'est-à-dire au fait de se sentir efficace, bien formé, compétent et de savoir ce qui est attendu de soi, il n'était pas lié à la motivation intrinsèque ni à la motivation identifiée, mais uniquement à la motivation introjectée. Selon nos résultats, plus un bénévole se sentirait compétent, et plus la motivation introjectée diminuerait. Selon Millette et Gagné (2008) et Forest, Crevier-Brault et Gagné (2009), nous nous serions attendus à ce que les motivations intrinsèque et identifiée augmentent avec la hausse du sentiment de compétence. Par contre, si nous y regardons de plus près, l'essence même de la motivation introjectée est la réussite. Les énoncés associés à ce concept abordaient la réputation et la honte possible si le bénévolat n'était pas une réussite. Il est donc logique que ces deux concepts soient liés puisque le fait de se sentir compétent fait en sorte que l'on devient une référence pour les autres bénévoles, et que notre réputation peut en être rehaussée, et qu'ainsi le bénévolat est une réussite. D'ailleurs, Hatnian et Lilly (2009), que nous avons cités dans la recension des écrits, ont mentionné dans leur étude que les bénévoles peuvent s'impliquer pour des raisons égoïstes, par exemple parce qu'ils ont besoin de montrer leurs talents aux autres. Cela peut être en lien avec le fait que les étudiants

s'impliquent bénévolement afin de montrer à leur futur employeur les compétences qu'ils ont acquises au fur et à mesure de leur expérience (Froment et Fortier, 2003).

Pour ce qui est du sentiment d'affiliation sociale, qui correspond au fait de considérer les autres bénévoles comme ses amis, d'avoir confiance en eux, de les apprécier et d'avoir des relations harmonieuses entre bénévoles, la seule relation ayant été validée est celle liée à la motivation intrinsèque. En effet, plus le sentiment d'affiliation sociale est élevée, plus la motivation intrinsèque augmente. Tout comme pour le sentiment de compétence, nous nous serions attendus à ce que la motivation identifiée augmente également avec la hausse du sentiment d'affiliation sociale et à ce que la motivation introjectée diminue (Millette et Gagné, 2008; Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Par contre, dans la recension des écrits, la plupart des recherches que nous avons citées abordant le fait de se lier à de nouvelles personnes et de développer de bonnes relations, voire des amitiés, se retrouvent dans la section sur la motivation intrinsèque. Prenons l'exemple de l'étude de Karl, Peluchette et Hall (2008). Ces derniers ont demandé à de jeunes adultes de définir quelles activités seraient envisageables pour les récompenser. Les jeunes adultes ont défini que les rassemblements dans des activités, tels que des olympiades, par exemple, avec les autres bénévoles serait une activité très amusante. Du côté de Paillé (2004), la satisfaction personnelle passe par la satisfaction des attentes d'un bénévole, attente qui peut être, par exemple, de rencontrer de nouvelles personnes. Pour ce qui est de l'étude de Wymer et Starnes (2001b), ces derniers définissaient que les bénévoles cherchent l'expérience qui leur convient, et que cela se base souvent sur deux critères, soit le niveau d'interaction sociale et le niveau d'enrichissement des tâches. Bref, toutes ces études, d'un point de vue commun, mentionnent que, pour être heureux, une personne (ou, dans notre cas, un bénévole) doit interagir avec d'autres personnes et développer des relations, ce qui explique le lien entre le sentiment d'affiliation sociale et la motivation intrinsèque.

Ensuite, pour ce qui est de notre deuxième hypothèse, abordant le fait de choisir soi-même son bénévolat, seule une relation est ressortie comme significative, soit que le fait de choisir soi-même son bénévolat augmente la motivation identifiée. Cela concorde avec les écrits de Meyer et Allen (1991) et de Wymer et Starnes (2001b). Meyer et Allen, dans leur

étude sur les bénévoles, ont fait le lien entre l'engagement organisationnel et l'identification du bénévole aux valeurs et aux buts de l'organisation. Rappelons ici que la motivation identifiée repose sur l'adéquation entre les tâches qu'une personne exécute et ses valeurs personnelles ou encore sur l'utilité sociale de ses tâches (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009). Dans notre situation, il serait logique de croire que les bénévoles qui ont choisit l'organisation dans laquelle ils s'impliquent l'on fait en sachant les valeurs et les buts promulgués par l'organisation. D'ailleurs, Wymer et Starnes mentionnaient dans leur étude que l'un des deux éléments important lors de la rencontre avec un bénévole potentiel est de vérifier s'il y a une compatibilité entre le bénévole et l'organisation, c'est-à-dire si les besoins, les intérêts et les valeurs du bénévole sont similaires avec la culture et le climat de l'organisation, car cela aide à la rétention des bénévoles. Donc, le fait que la motivation identifiée soit plus grande en choisissant soi-même son bénévolat est logique, puisque l'une des conséquences de l'augmentation des motivations de type autonome (motivations identifiée et intrinsèque) est une plus faible intention de quitter (Forest, Crevier-Brault et Gagné, 2009).

En ce qui a trait à l'hypothèse 3, qui était le lien entre le fait d'avoir été en contact avec le milieu bénévole durant sa jeunesse et la satisfaction des trois besoins psychologiques innés, universels et fondamentaux ainsi que les types de motivation, seule une relation est ressortie comme significative, soit que le fait d'avoir eu des parents qui ont fait du bénévolat durant sa jeunesse hausse le sentiment d'autonomie. Dans notre recension des écrits, aucun auteur n'aborde cette relation. La hausse du sentiment d'autonomie pourrait être due au fait que l'organisation qui emploie l'enfant de ses anciens bénévoles a plus confiance en lui qu'en un bénévole ne connaissant pas l'organisation et le laisse donc exécuter ses tâches de manière autonome, ou encore un bénévole pourrait sentir qu'il est plus autonome parce qu'il a vu ses parents exécuter ces tâches et voit comment il pourrait lui même les exécuter à son tour. Néanmoins, ce ne sont que des suppositions qui demanderaient à être vérifiées par de plus amples recherches.

Finalement, pour ce qui est des hypothèses concernant les non-bénévoles, deux relations se sont avérées significatives avec le fait d'avoir été en contact avec le milieu

bénévole pour les non-bénévoles, soit que le fait d'avoir fait partie d'un regroupement de jeunes augmente les chances de s'impliquer à court terme, tout comme le fait d'avoir eu des parents qui ont fait du bénévolat. Dans l'étude de Statistiques Canada (2009), chaque type de contact avec le milieu bénévole, que ce soit par le biais des parents qui étaient bénévoles, par le fait de gérer un organisme de gestion étudiante, d'avoir fait partie d'un regroupement de jeunes, etcetera, est lié au fait que les gens s'impliquent plus tard. Selon l'étude, plus de 50% des gens ayant eu au moins un contact avec le milieu bénévole durant leur enfance et leur adolescence se sont impliqués ultérieurement. En un sens, cela concorde avec nos résultats. Le problème est que ce ne sont pas toutes les raisons qui sont ressorties comme ayant une influence sur l'implication future. Pour expliquer ce phénomène, nous pourrions dire que soit les jeunes adultes bénévoles sont une catégorie à part, ce qui voudrait dire qu'ils n'obtiennent pas les mêmes résultats que la moyenne des gens et qu'ils sont moins influencés par leurs expériences antérieures, ou soit que nos répondants ne désirent pas s'impliquer à court terme, mais le feraient peut-être à plus long terme, après leurs études et le début de leur carrière.

5.2. Limites

Tel que mentionné tout au long de cette étude, plusieurs situations, parfois hors de notre contrôle, ont fait en sorte que notre étude présente quelques limites.

La première limite de cette étude est de n'avoir pu recueillir que 35 questionnaires de bénévoles. Cette limite majeure a fait en sorte que nous ne pouvons être certains de la validité de nos résultats puisque nos analyses factorielles n'ont pas été validées. Par contre, une nouvelle étude sur ce même sujet, pouvant être faite dans un organisme à but non lucratif pour être certain d'avoir un large bassin de bénévoles, pourrait vérifier les relations validées ou non lors de cette étude.

Une deuxième limite à ce mémoire est d'avoir procédé à la collecte de données en deux temps. Certaines personnes ont répondu à notre questionnaire durant leur temps libre, alors que d'autres ont eu du temps en classe pour y répondre. Cela a énormément influencé le taux de réponses ainsi que le type de répondants, et rend cette étude encore plus difficilement

reproductible. Une collecte de données uniquement de manière volontaire ou en ayant du temps en classe aurait permis de reproduire les résultats.

Nous considérons aussi comme troisième limite le fait d'avoir été influencées par notre propre passé de bénévole. Étant nous-mêmes bénévoles et ayant côtoyé plusieurs bénévoles dans divers organismes, nous sommes parties avec certaines idées préconçues dans notre analyse et, malgré notre volonté de ne pas laisser transparaître nos opinions, il n'en reste pas moins que notre mémoire découle en partie de nos idées personnelles, ce qui a influencé, entre autres, nos hypothèses de recherche et l'analyse des résultats. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous n'avions pas au départ considéré la motivation extrinsèque lors de l'élaboration du questionnaire, motivation qui est essentielle à la théorie de l'autodétermination. Notre mémoire s'en trouve ainsi incomplet puisque d'autres relations auraient pu être présentes.

Comme quatrième limite, mentionnons que ce mémoire dépend en partie de notions de psychologie, notions que nous ne maîtrisons pas autant que nous l'aurions voulu. Les questions ont donc été analysées plus sous un angle de gestion que de psychologie, ce qui résulte en des conclusions voulant aider les gestionnaires des organismes à but non lucratif à recruter et retenir les bénévoles en les motivant, plutôt qu'en comprenant leurs motivations profondes et l'influence de leurs actions sur eux.

Finalement, la dernière limite de cette étude est que le devis est corrélationnel et les données auto-rapportées. L'ajout de certains facteurs tels que la durée de l'implication ou encore le temps offert par le bénévole aurait ajouté une mesure réelle de la motivation des bénévoles.

5.3. Ouverture

Comme recherches futures, il serait intéressant de savoir si le type de bénévolat effectué influence la motivation des bénévoles, ou encore si la fréquence et la durée du bénévolat, ainsi que le contexte dans lequel il s'inscrit, influence les trois besoins

psychologiques innés, universels et fondamentaux ainsi que la motivation des bénévoles. Cela pourrait permettre aux organismes de mieux comprendre la motivation de leurs bénévoles selon les tâches qu'ils effectuent et d'améliorer les tâches en les bonifiant dans certains cas.

Aussi, il serait intéressant de mieux comprendre la motivation des jeunes adultes qui font du bénévolat en allant directement sur les lieux de l'engagement. Ainsi, nous pourrions non seulement discuter avec plusieurs bénévoles effectuant le même type de tâches et ainsi vérifier les réponses obtenues lors de ce mémoire avec un plus grand bassin de population, mais aussi les observer afin de mieux saisir l'atmosphère de travail qui règne, ainsi que la complexité des tâches et l'autonomie laissée aux bénévoles, etc. Le fait de comprendre ce qui amène les bénévoles à rester dans une organisation pourrait permettre aux organismes de miser sur ses points forts lorsqu'elle effectue du recrutement de bénévoles et pourrait également permettre à l'organisme de corriger ses points faibles en misant sur de nouvelles façons de faire, par exemple.

Également, comme autre recherche, il serait intéressant de vérifier si le bénévolat peut aider à la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux dans la vie en général. Si oui, il serait peut-être profitable pour les entreprises d'offrir à leurs employés de faire du bénévolat durant leurs heures de travail (à raison d'une à deux heures par semaine par exemple).

Bref, les recherches pouvant être effectuées sur le milieu bénévole sont encore fort nombreuses et les résultats donneront aux organismes les outils afin de motiver adéquatement leurs membres bénévoles.

CONCLUSION

En conclusion, la motivation des bénévoles dans les organismes à but non lucratif est un enjeu majeur, car une insatisfaction de leurs besoins pourrait les faire quitter l'organisation. Par rapport à la situation actuelle, ce sont les jeunes adultes qui s'impliquent le moins en terme de temps, et pourtant peu d'études ont été réalisées sur le bénévoles de cette tranche d'âge. Nous nous étions donc donné quatre objectifs en ce qui a trait à la motivation des jeunes adultes bénévoles, soit de déterminer dans quelle mesure la satisfaction des trois besoins psychologiques innés, universels et fondamentaux influence la motivation des jeunes adultes bénévoles, dans quelle mesure le fait de choisir soi-même son bénévolat influence la satisfaction de l'autonomie, de la compétence et de l'affiliation sociale ainsi que le type de motivation, et dans quelle mesure le fait d'avoir été en contact avec le milieu bénévole durant sa jeunesse influence la satisfaction des trois besoins psychologiques et le type de motivation des bénévoles ainsi que le fait de vouloir s'impliquer à court terme des non-bénévoles.

Suite à la distribution de notre questionnaire, nous avons obtenu un échantillon de 132 répondants, dont 35 bénévoles. Nous avons alors analysé les vingt-trois hypothèses que nous avons préalablement définies en procédant à des analyses de corrélation et de tableaux croisés. Quelques relations sont ressorties comme étant significatives, tant par rapport à la motivation des bénévoles qu'à la possibilité de s'impliquer des non-bénévoles.

Nos analyses nous ont permis de confirmer que les trois besoins psychologiques innés, universels et fondamentaux influencent la motivation des jeunes adultes bénévoles. Les conclusions sont que plus un bénévole se sent autonome, plus ses motivations intrinsèque et identifiée augmentent et plus sa motivation introjectée diminue. Aussi, plus le sentiment de compétence d'un bénévole augmente, et plus sa motivation introjectée diminue, contrairement à l'augmentation du sentiment d'affiliation sociale, lequel provoque la hausse de la motivation intrinsèque. En ce qui a trait au fait de choisir soi-même son bénévolat, cela augmenterait significativement le niveau de motivation identifiée, et le fait d'avoir eu des parents qui s'impliquaient dans le milieu bénévole durant sa jeunesse augmenterait le

sentiment d'autonomie des jeunes adultes bénévoles. Pour ce qui est des non-bénévoles, le fait d'avoir fait partie d'un regroupement de jeunes ou d'avoir eu des parents bénévoles augmente les chances de s'impliquer à court terme.

Au final, nous retenons deux grandes conclusions de cette étude. En s'impliquant par eux-mêmes, parfois suite à l'implication de leurs parents, les jeunes adultes se sentent plus motivés de manière autonome, et le fait de satisfaire leurs trois besoins psychologiques innés, universels et fondamentaux tend généralement à rendre leur motivation plus autonome et moins extrinsèque, ce qui réduit les chances qu'ils quittent prématurément l'organisation. Pour ce qui est des non-bénévoles, les chances qu'ils s'impliquent dans le futur sont plus élevées s'ils ont eu des parents bénévoles ou s'ils ont fait partie d'un regroupement de jeunes. C'est donc dire que les organismes devraient accorder une grande importance au recrutement de jeunes afin de les motiver à s'impliquer à long terme.

APPENDICE

Ce questionnaire vous est soumis dans le but de mieux comprendre la réalité des jeunes adultes par rapport à l'engagement bénévole. Les objectifs de la recherche sont de mieux comprendre les motivations des jeunes adultes qui s'impliquent comme bénévoles, ainsi que de savoir quels sont les facteurs qui font que d'autres jeunes adultes ne font pas de bénévolat. Votre participation est volontaire. Ce questionnaire sera détruit une fois les données codées et vos réponses resteront confidentielles. Votre participation à ce sondage est très appréciée et nous vous en remercions vivement.

Section A – À l'école primaire et secondaire**Question 1 :**

Avez-vous participé à un sport d'équipe organisé comme une ligue de baseball ou de hockey?

Oui

Non

Question 2 :

Avez-vous appartenu à un regroupement de jeunes tel que les guides, les scouts, club 4h, ou une chorale?

Oui

Non

Question 3 :

Pendant votre enfance et votre adolescence (6 à 17 ans), avez-vous effectué du travail bénévole?

Oui

Non

Question 4 :

Durant vos années à l'école primaire ou secondaire, avez-vous participé activement au sein d'organismes de gestion étudiante?

Oui

Non

Question 5 :

Durant vos années à l'école primaire ou secondaire, avez-vous participé activement au sein d'organismes religieux comme une église, une synagogue ou une mosquée?

Oui

Non

Question 6 :

L'un de vos parents, ou les deux, accomplissaient-ils du travail bénévole au sein de la communauté durant votre enfance ou votre adolescence?

Oui

Non

Section B – Activités de bénévolat**Question 7 :**

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous réalisé l'une des activités suivantes sans rémunération pour le compte d'un groupe ou d'un organisme? Veuillez inclure toute aide non rémunérée apportée dans les écoles, les organismes religieux, les associations sportives et communautaires. Avez-vous fait les activités suivantes ... (vous pouvez cocher plus d'une réponse)

... du porte-à-porte?

... sollicité des fonds?

... participé à un conseil à titre de membre?

... enseigné, donné de la formation ou agi à titre de mentor?

... organisé, supervisé ou coordonné des activités ou des événements?

... accompli du travail de bureau, de la tenue de livres, des tâches administratives ou du travail de bibliothèque?

... agi à titre d'entraîneur ou d'arbitre?

... donné des conseils à autrui?

... assuré la prestation de soins de santé y compris de l'accompagnement?

... recueilli, servi ou distribué de la nourriture ou d'autres biens?

... effectué du travail d'entretien, de réparation ou de construction d'installations ou de terrains?

... assuré un transport bénévole?

... donné des premiers soins, participé à la lutte contre les incendies ou à des opérations de recherche et de sauvetage?

... participé à des activités ayant pour objet la protection de l'environnement ou de la faune?

... je n'ai participé à aucune activité de bénévolat (*Passez à la question 23*)

Question 8 :

Au cours des 12 derniers mois, pour le compte de quel groupe ou organisme avez-vous réalisé une ou des activités sans rémunération? (S'il y en a plus qu'un, indiquez celui avec lequel vous vous êtes le plus impliqué) :

Question 9 :

Que fait cet organisme?

Question 10 :

Au cours des 12 derniers mois, combien d'heures avez-vous consacrées à toutes les activités non rémunérées pour l'organisme de la question 9?

Question 11 :

Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous réalisé des activités non rémunérées?

- Tous les jours ou presque tous les jours
- Au moins une fois par semaine
- Au moins une fois par mois
- Au moins 3 ou 4 fois
- 1 ou 2 fois

Question 12 :

Avez-vous proposé vos services vous-même à l'organisme?

- Oui
- Non (*Passez à la question 14*)

Question 13 :

Comment avez-vous entendu parler de cette opportunité de faire du bénévolat?

- En répondant à une demande publique comme à la télévision ou à la radio
- Par le biais d'Internet
- Par l'intermédiaire d'une agence
- Par le biais d'une publicité (p. ex., affiche, journal)
- Par le bouche à oreille
- Autre : _____

Passez à la question 18 pour la suite

Question 14 :

Quelqu'un vous a-t-il invité à agir à titre de bénévole?

Oui

Non (*Passez à la question 16*)

Question 15 :

Qui était cette personne?

Un ami ou un parent n'appartenant pas à l'organisme

Votre patron ou employeur

Une personne au sein de l'organisme

Autre : _____

Passez à la question 18

Question 16 :

A-t-on exigé que vous fassiez du bénévolat pour cet organisme?

Oui

Non (*Passez à la question 18*)

Question 17 :

Qui a exigé ce bénévolat?

Votre école

Votre employeur

Le groupe ou l'organisme

Autre : _____

Question 18 :

Depuis quand êtes-vous bénévole pour cet organisme?

Moins d'un an

1 an à moins de 3 ans

3 ans à moins de 5 ans

5 ans à moins de 10 ans

10 ans ou plus

Question 19 :

Pensez aux raisons pour lesquelles vous avez fait du bénévolat au cours des 12 derniers mois pour cet organisme et dites-moi si les raisons suivantes étaient importantes pour vous ...

...vous avez personnellement été touché ou vous connaissez quelqu'un qui a été touché par la cause que soutient le groupe ou l'organisme.

...vos amis en font.

...afin de constituer un réseau ou de rencontrer des gens.

...afin d'améliorer vos perspectives d'emploi.

...afin de vous acquitter de vos obligations religieuses ou autres croyances.

...afin de découvrir vos points forts.

...afin de contribuer à la communauté.

...afin de mettre à profit vos compétences et votre expérience.

Question 20 :

Pensez-vous que vos activités bénévoles vous ont déjà aidé à obtenir un emploi ou à créer une entreprise?

Oui

Non

Question 21 :

En utilisant l'échelle ci-bas, indiquez à quel point vous êtes en accord avec chaque affirmation dans le contexte de votre bénévolat.

1=pas du tout en accord, 2=très peu en accord, 3=un peu en accord, 4=modérément en accord, 5=fortement en accord, 6=très fortement en accord, 7=totalement en accord

___ J'ai l'impression de pouvoir être moi-même dans mon bénévolat.

___ Je suis très efficace dans mes fonctions de bénévole.

___ Mes collègues bénévoles ne sont pas des amis.

___ J'aurais besoin d'être mieux formé pour être efficace.

___ Je sais clairement ce qui est attendu de moi comme bénévole.

___ J'apprécie beaucoup mes collègues bénévoles et j'ai confiance en eux.

___ J'ai toujours l'impression de devoir être quelqu'un d'autre dans mon bénévolat.

___ Certains de mes collègues bénévoles sont de vrais amis pour moi.

___ Je ne me sens pas vraiment compétent dans mon bénévolat.

___ Les objectifs de l'organisation correspondent à mes valeurs.

___ Les relations entre certains collègues bénévoles sont très tendues et conflictuelles.

___ Je ne me sens pas libre d'exécuter mes tâches à ma manière.

Question 22 :

En utilisant l'échelle ci-bas, indiquez pour chaque affirmation à quel point elles correspondent aux raisons pour lesquelles vous faites du bénévolat.

1=pas du tout, 2=très peu, 3=un peu, 4=modérément, 5=fortement, 6=très fortement, 7=exactement

- Parce que ce bénévolat me permet d'atteindre d'importants buts personnels.
- Parce que j'ai beaucoup de plaisir dans mes activités bénévoles.
- Parce que ce bénévolat concorde bien avec mes valeurs personnelles.
- Parce que ma réputation en dépend.
- Parce que ce bénévolat est intéressant.
- Parce que ce bénévolat est personnellement significatif pour moi.
- Parce que j'aurais honte de moi si je ne réussissais pas ce bénévolat.
- J'ai choisi ce bénévolat parce qu'il me permet d'atteindre mes objectifs de vie.
- Pour la joie que je ressens lorsque je travaille sur des tâches intéressantes.
- Parce que je m'amuse à faire ce bénévolat.

Passez à la Section C – Question 30

Question 23 :

Plusieurs facteurs peuvent influencer la décision ou la capacité de ne pas faire du bénévolat. Pouvez-vous me dire si les raisons suivantes expliquent pourquoi vous n'avez pas fait du bénévolat au cours des 12 derniers mois (vous pouvez cocher plus d'une réponse).

- Vous aviez déjà consacré suffisamment de temps.
- Une expérience de bénévolat antérieure vous a laissé insatisfait.
- On ne vous a pas invité à le faire.
- Vous ne saviez pas comment participer.
- Je dois d'abord remplir mes obligations financières (loyer, frais de scolarité, ...).
- Vous avez eu des problèmes de santé ou vous n'étiez pas physiquement en mesure de faire du bénévolat.
- Vous devez d'abord vous occuper de vos enfants ou de vos parents.
- Vous n'avez pas eu le temps.
- À cause des coûts financiers associés au bénévolat.
- Vous n'étiez pas en mesure de prendre un engagement à long terme.
- Vous avez préféré donner de l'argent plutôt que du temps.
- Vous n'étiez pas intéressé.
- Autre raison : _____

Question 24 :

Avez-vous déjà fait du bénévolat?

Oui

Non (*Passez à la question 27*)

Question 25:

Avez-vous déjà fait les activités suivantes ...

du porte-à-porte?

sollicité des fonds?

participé à un conseil à titre de membre?

enseigné, donné de la formation ou agi à titre de mentor?

organisé, supervisé ou coordonné des activités ou des événements?

accompli du travail de bureau, de la tenue de livres, des tâches administratives ou du travail de bibliothèque?

agi à titre d'entraîneur ou d'arbitre?

donné des conseils à autrui?

assuré la prestation de soins de santé y compris de l'accompagnement?

recueilli, servi ou distribué de la nourriture ou d'autres biens?

effectué du travail d'entretien, de réparation ou de construction d'installations ou de terrains?

assuré un transport bénévole?

donné des premiers soins, participé à la lutte contre les incendies ou à des opérations de recherche et de sauvetage?

participé à des activités ayant pour objet la protection de l'environnement ou de la faune?

Autre activité : _____

Question 26 :

Aviez-vous proposé vos services vous-même à l'organisme?

Oui

Non

Question 27 :

Seriez-vous intéressé à faire du bénévolat si les raisons de ne pas faire de bénévolat au cours des douze derniers mois n'existaient pas ?

Oui

Non

Question 28 :

Comptez-vous devenir bénévole à court terme, c'est-à-dire d'ici les 5 prochaines années ?

Oui

Non (*Passez à la Section C - Question 30*)

Question 29 :

Quel type d'activités aimeriez vous faire ?

du porte-à-porte?

solliciter des fonds?

participer à un conseil à titre de membre?

enseigner, donner de la formation ou agir à titre de mentor?

organiser, superviser ou coordonner des activités ou des événements?

accomplir du travail de bureau, de la tenue de livres, des tâches administratives ou du travail de bibliothèque?

agir à titre d'entraîneur ou d'arbitre?

donner des conseils à autrui?

assurer la prestation de soins de santé y compris de l'accompagnement?

recueillir, servir ou distribuer de la nourriture ou d'autres biens?

effectuer du travail d'entretien, de réparation ou de construction d'installations ou de terrains?

assurer un transport bénévole?

donner des premiers soins, participer à la lutte contre les incendies ou à des opérations de recherche et de sauvetage?

participer à des activités ayant pour objet la protection de l'environnement ou de la faune ?

Autre activité : _____

Section C – Variables sociodémographiques

Question 30 :

Vous êtes...

Un homme

Une femme

Question 31 :

Quel âge avez vous ?

Question 32 :

Quel est le niveau d'étude auquel vous êtes actuellement inscrit ?

Étudiant libre ou auditeur (*Passez à la question 34*)

Certificat

Baccalauréat

Programme court de 2^e cycle

DESS

Maîtrise

Doctorat/Postdoctorat

Question 33 :

Dans quel programme êtes-vous inscrit ?

Question 34 :

Êtes-vous inscrit comme étudiant à plein temps ou à temps partiel?

Plein temps

Temps partiel

Question 35 :

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous occupé un emploi rémunéré ou touché des revenus d'une entreprise?

Oui

Non (*Passez à la question 38*)

Question 36 :

Quel genre de travail faites-vous? (Par exemple : gardien d'enfants à votre domicile, travailleur d'usine, technicien forestier)

Question 37 :

Combien d'heures en moyenne travaillez-vous habituellement par semaine à votre emploi ou à votre entreprise? Si vous travaillez habituellement des heures supplémentaires, rémunérées ou non, veuillez les compter.

Question 38 :

Dans quel pays êtes-vous né?

Canada

Autre – Précisez : _____

Question 39 :

Quelle langue parlez-vous le plus souvent à la maison?

Français

Anglais

Autre : _____

Question 40 :

Avez-vous des enfants à charge?

Oui

Non (*Passez à la question 42*)

Question 41 :

Combien avez-vous d'enfants ?

Question 42 :

Avez-vous des parents à charge ?

Oui

Non

Question 43 :

Avec qui vivez-vous ?

Je vis avec mes parents

Je vis avec un ou des colocataires

Je vis avec mon/ma conjoint(e)

Je vis avec mon/mes enfant(s)

Je vis seul(e)

Merci de votre participation !

BIBLIOGRAPHIE

Agbényiga, DB. L., 2009. «Child welfare employee recruitment and retention: An organizational culture perspective». *Child welfare*, 88 (6) : 85-108.

Blanchet, J., 1990. *Gestion du bénévolat*, Paris : Economica.

Bouchard, M.J. et Lévesque, B., 2010. *Économie sociale et innovation. L'approche de la régulation, au cœur de la construction québécoise de l'économie sociale*, Montréal : Cahiers du CRISES.

Bowen, D.E, Ledford, G.E. et Nathan, B.R., 1991. «Hiring for the organization, not the job». *Academy of Management executive*, 5 (4) : 35-51.

Brown, W.A. et Yoshioka, C.F., 2003. « Mission attachment and satisfaction as factors in employee retention ». *Nonprofit Management and Leadership*, 14 (1) : 5-18.

Bussell, H. et Forbes, D., 2002. « Understanding the volunteer market : The what, where, who and why of volunteering ». *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7 (3) : 244-257.

Callow, M., 2004. « Identifying promotional appeals for targeting potential volunteers: An exploratory study on volunteering motives among retirees ». *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 9 (3) : 261-274.

Centres d'ActionBénévole du Québec, 2010. « L'actionbénévole 101 – Fiche 5 :L'intégration des bénévoles selon leur groupe d'âge», En ligne, <<http://www.cabquebec.org/index.php/publications-recentes?start=20>>, page consultée le 28 juillet 2013.

Centre d'actionbénévole de Laval, 2006. « Étudesurl'actionbénévole chez les jeunes », En ligne, <http://www.sssslaval.gouv.qc.ca/IMG/pdf/Rapport_de_recherche.pdf>, page consultée le 2 octobre 2011.

Clary, E.G. et Miller, J., 1986. « Socialization and situational influences on sustained altruism ». *Child Development*, 57, 1358-1369.

Cnaan, R.A., Handy, F. etWadsworth, M., 1996. « Defining who is a volunteer ». *Nonprofit and Voluntary Sector Quaterly*, 25 (3) : 364-383.

Cnaan, R.A. et Goldberg-Glen, R.S., 1991. « Measuring motivation to volunteer in human services ». *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 27 : 269-284.

Conseil Québécois du Loisir, 2010. « Plnification stratégique 2010-2015 », En ligne, <http://www.loisirquebec.com/doc/pdf/00001578_Planif_strategique2010-2015.pdf>, page consultée le 12 avril 2013.

Ducharme, M-N. et Bouchard, M.J., 2011. « Les défis de la gouvernancedans les organismes sans but lucrative d’habitation.Étudeexploratoire des conseilsd’administration des OSBL d’habitation au Québec. », En ligne, <<http://www.aruc-es.uqam.ca/Portals/0/cahiers/RQ-08-2011.pdf>>, page consultée le 12 avril 2013.

Dumulon-Morin, C. et Martin-Bigras, J., 2011. « Rapports du diagnostic effectuésauprès du mouvement scout concernant la retention des bénévoles », Travail de session, Montréal, Université du Québec à Montréal, 35 pages.

Durand, C., 2005. « L’analysefactorielle et l’analyse de fidélité : notes de cours et exemples », En ligne, <<http://www.mapageweb.umontreal.ca/durandc/Enseignement/MethodesQuantitatives/FACTEUR9.pdf>>, page consultée le 15 avril 2014.

Forest, J., Dagenais-Desmarais, V., Crevier-Brault, L., Bergeron, É. etGirouard, S., 2010. « Le lien entre la santé mentale et la satisfaction des besoinsd’autonomie, de competence et d’affiliationsociale », *Gestion*, 35(3) : 20-26.

Forest, J., Crevier-Brault, L. etGagné, M., 2009. « Mieuxcomprendre la motivation au travail », *Effectif*, 12(3) : 23-27.

Froment-Prévosto, C. et Fortier, J., 2003. « Ne marcher nidevant, ni derrière, mais aux côtés des jeunes », En ligne, <http://www.forumsjeunesse.qc.ca/publications/Cadre_reference_engagement_benevole_jeunes.pdf>, page consultée le 11 juillet 2013.

Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., etKoestner, R., 2008. «A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation.», *PsychologicaBelgica*, 48, 219-241.

Gagné, M. Forest, J., Gilbert, M-H.,Aubé, C., Morin, E. et Malorni, A., 2010. « The motivation at work scale : validation evidence in two languages », *Educational and Psychological Measurement*, 70(4) : 628-646.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of AppliedPsychology*, 60, 159-170.

Hall, M.H. *et al*, 2004. *Force vitale de la collectivité :faitssailants de l’Enquêtenationaleauprès des organismes à but non lucrative et bénévoles*, Ottawa : Statistiques Canada

Hartenian, L.S. et Lilly, B., 2009. « Egoism and commitment : A multidimensional approach to understanding sustained volunteering », *Journal of Managerial Issues*, 21 (1) : 97-118.

Imagine Canada, 2001. « Canadiens dévoués, canadiens engagés: points saillants de l'Enquête canadienne de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation. », En ligne, <<http://sourceosbl.ca/sites/default/files/n-2000-hrf.pdf>>, page consultée le 12 avril 2013.

Imagine Canada, 2006. « Canadiens dévoués, canadiens engagés: points saillants de l'Enquête canadienne de 2004 sur le don, le bénévolat et la participation. », En ligne, <http://sourceosbl.ca/sites/default/files/ecdbp_rapport_2004_fr.pdf>, page consultée le 12 avril 2013.

Imagine Canada, 2009. « Canadiens dévoués, canadiens engagés: points saillants de l'Enquête canadienne de 2007 sur le don, le bénévolat et la participation. », En ligne, < http://www.donetbenevolat.ca/files/giving/en/csgvp_highlights_2007_fr.pdf >, page consultée le 2 octobre 2011.

Imagine Canada, 2010. « Le don et le bénévolat au Québec », En ligne, < http://www.donetbenevolat.ca/files/giving/fr/reports/quebec_report_fr_2007_21122010.pdf >, page consultée le 2 octobre 2011.

Imagine Canada, 2012. « Organismes de bienfaisance et organismes sans but lucratif », En ligne, <<http://www.imaginecanada.ca/fr/node/66>>, page consultée le 12 avril 2013.

Karl, K., Peluchette, J.V. et Hall, L.M., 2008. « Give them something to smile about: A marketing strategy for recruiting and retaining volunteers ». *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 20 (1) : 71-96.

Kim, M., Chelladurai, P. et Trail, G.T., 2007. « A Model of Volunteer Retention in Youth Sport ». *Journal of Sport Management*, 21 : 151-171.

Lasby, D. et Barr, C., 2012. « Imagine Canada's sector monitor », *Sector Monitor*, 3 (1) : 1-9.

Loubet-Grosjean, M.F., 2005. *Chômeurs et bénévoles: Le bénévolat de chômeurs en milieu associative en France*, Paris : L'Harmattan.

Maranta, A. et Sladowski, P.S., 2010. « Le bénévolat axé sur les compétences : document de travail », En ligne, < <http://benevoles.ca/content/le-b-n-volat-ax-sur-les-comp-tences-document-de-travail> >, page consultée le 13 juin 2013.

Martin, C.A., 2005. « From high maintenance to high productivity ». *Industrial and Commercial Training*, 37 (1) : 39-44.

Maslow, A.H., 2008. *Devenir le meilleur de soi-même : besoins fondamentaux, motivation et personnalité*, Paris : Eyrolles.

- McGee, M., & Ford, R. 1987. « Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales ». *Journal of Applied Psychology*, 72: 638-642.
- Meyer, J. et Allen, M., 1991. « A three component conceptualization of organizational commitment ». *Human Resource Management Review*, 1 (1) : 61-89.
- Millette, V. et Gagné, M., 2008. « Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement ». *Motivation and Emotion*, 32 : 11-22.
- Mitchell, M.A. et Taylor, S., 2004. « Internal marketing: key to successful volunteer programs ». *Nonprofit World*, 22 (1) : 25-26.
- Olson, M., 1965. *The logic of collective action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Paillé, P., 2004. *La fidélisation des ressources humaines*, Paris : Economica.
- Réseau d'action bénévole du Québec, 2011. « Cap sur les jeunes bénévoles », En ligne, <http://www.rabq.ca/app/DocRepository/2/Publications/Cap_jeunes_benevoles.pdf>, page consultée le 2 octobre 2011.
- Rokeach, Milton, 1973. *The nature of human values*. New York : The Free Press.
- Ryan, R.M. et Deci, E.L., 1985. « Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being », *American Psychologist*, 55(1) : 68-78.
- Shields, P.O., 2009. « Young adult volunteers: Recruitment appeals and other marketing considerations ». *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 21 : 139-159.
- Shye, S., 2010. « The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory ». *Social Indicators Research*, 98 (2) : 183-200.
- Smith, D.H., 1999. « The effective grassroots association, part one: Organizational factors that produce internal impact ». *Nonprofit Management and Leadership*, 9 (4) : 443-456.
- Statistiques Canada. 2003. *Méthodes et pratiques d'enquête*. Ottawa: Bibliothèque nationale du Canada.
- Statistiques Canada, 2008. « Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation (ECDBP) 2007 – Questionnaire », En ligne, <www23.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/pub/instrument/4430_Q1_V5-fra.pdf>, page consultée le 28 juillet 2013.
- Université de Sherbrooke, 2013. « SPSS 17 », En ligne, <<http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca/>>, page consultée le 17 avril 2014.

Van Vuuren, M., de Jong, M.D.T. et Seydel, E.R., 2008. « Commitment with or without a stick of paid work : Comparison of paid and unpaid workers in a non-profit organization », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (3) : 315-326.

Wymer Jr. W.W., Riecken, G. et Yavas, U., 1996. « Determinants of volunteerism : A cross-disciplinary review and research agenda », *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 4 (4) : 3-26.

Wymer Jr, W.W., 1998. « Youth development volunteers: Their motives, how they differ from other volunteers and correlates of involvement intensity », *Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 3 (4) : 321-366.

Wymer Jr., W.W. et Starnes, B.J., 2001a. « Conceptual foundations and practical guidelines for recruiting volunteers to serve in local nonprofit organizations: Part I », *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 9 (1-2) : 63-96.

Wymer Jr., W.W. et Starnes, B.J., 2001b. « Conceptual foundations and practical guidelines for recruiting volunteers to serve in local nonprofit organizations: Part II », *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*, 9 (1-2) : 97-118.

Wymer Jr. W.W., 2003. « Differentiating literacy volunteers: A segmentation analysis for target marketing », *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8 (3) : 267-285.

Yanay, G.V. et Yanay, N., 2008. « The Decline of Motivation? From Commitment to Dropping out of Volunteering », *Nonprofit Management & Leadership*, 19 (1) : 65-78.

Yavas, U. et Riecken, G., 1985. « Can volunteers be targeted? », *Journal of the Academy of Marketing Science*, 13 (2) : 218-228.