L'intergénérationnel et le bénévolat
Fiche synthèse de la Communauté de pratiques du 18 février 2026

L'invitée pour la rencontre

- **Véronique Routhier,** agente de développement du Réseau de l'action bénévole du Québec (RABQ)

Au début de la rencontre, les membres de la communauté ont participé à un jeu-questionnaire sur le portrait du bénévolat au Québec en 2025. Ce portrait s'appuie sur une enquête menée auprès de 2 100 bénévoles actifs et met en lumière les motivations des personnes engagées, les formes d'implication, les secteurs d'activité prioritaires. Pour en savoir plus:
Portrait des bénévoles et du bénévolat au Québec 2025

Le bénévolat d'aujourd'hui

Pour voir la présentation Powerpoint, Cliquez ici

Les attentes des bénévoles

- Les bénévoles souhaitent être considéré·e·s comme des partenaires plutôt que comme de simples exécutant·e·s.
- Ils et elles veulent être impliqué·e·s et consulté·e·s dans les démarches de planification. Il leur est important de sentir qu'ils et elles font partie de l'équipe et que leurs décisions et leurs opinions comptent.
- Ils et elles souhaitent également être reconnu·e·s au quotidien, la reconnaissance informelle étant aussi très importante.

Les bénévoles nés avant 1945

- Profil : Le respect des valeurs traditionnelles est très important. Les bénévoles ont un fort sens du devoir et de la discipline.
- Attentes : Accordent de l'importance à un bon climat de travail, à la qualité des relations interpersonnelles et à la manière d'atteindre les résultats.
- Obstacles : La santé et les difficultés à s'adapter à l'informatique peuvent limiter leur engagement bénévole.

Les Boomers (1945-1965)

- Profil : Font preuve de loyauté envers l'équipe, avec un fort sens de l'engagement. Recherchent un certain statut, en privilégiant le travail d'équipe.
- Attentes : Souhaitent être reconnu·e·s et respecté·e·s. Apprécient les horaires planifiés et veulent transmettre leurs connaissances.
- Obstacles : Peuvent être moins à l'aise lorsque les tâches ne correspondent pas à leurs compétences.

Génération X: les professionnels (1963-1981)

- Profil: Accordent beaucoup d'importance aux résultats. Recherchent des activités bénévoles à court terme, structurées et offrant de la flexibilité.
- Attentes : Souhaitent être indépendant·e·s, relever des défis, s'épanouir et évoluer dans un environnement dynamique favorisant l'apprentissage.
- Obstacles : Les attentes d'engagement à long terme, le manque de reconnaissance et le manque de flexibilité des horaires peuvent limiter leur engagement.

Génération X: la famille (1963-1981)

- Profil: Accordent beaucoup d'importance à la famille et recherchent des activités bénévoles pouvant se faire avec toute la famille.
- Attentes : Souhaitent profiter du bénévolat pour éduquer leurs enfants et leur transmettre des valeurs.
- Obstacles : Le manque de temps et les activités bénévoles non appropriées pour les enfants peuvent limiter leur participation.

Génération Y (1982- 2000)

- Profil: Ouvert·e·s d'esprit, à l'aise avec les technologies et dynamiques. Perçoivent souvent le bénévolat comme une aide à l'emploi.
- Attentes : Recherchent de nouveaux défis, souhaitent de la flexibilité et veulent sentir que leurs opinions comptent.
- Obstacles : Le manque de temps et la difficulté à s'engager à long terme peuvent limiter leur participation.

Les nouveaux arrivants

- Motivation: Désirent rendre service, s'intégrer dans la société et développer des liens sociaux ainsi que des compétences.
- Obstacles : Le manque de temps, le manque d'information sur les possibilités de bénévolat, les difficultés linguistiques et parfois la discrimination peuvent limiter leur participation.

Le cycle de gestion des bénévoles

- Le cycle de gestion des bénévoles comprend plusieurs étapes : la planification des besoins, le recrutement et la sélection, l'orientation et la formation, l'encadrement et l'évaluation, ainsi que la reconnaissance des bénévoles. Des outils et ressources sur ces étapes sont disponibles dans la section Ressources du site du RABQ

Le programme de formation Géo Bénévoles

- Il s'agit d'une formation gratuite destinée aux gestionnaires bénévoles. Elle comprend cinq modules d'environ trois heures chacun portant sur le recrutement, la sélection, l'implication et le soutien des bénévoles.
- Deux modules complémentaires sont aussi offerts : Cap sur les jeunes bénévoles et Cap sur les bénévoles de 50 ans et plus.
- Il est possible de bénéficier d'un accompagnement gratuit et individualisé afin d'aider les organisations à améliorer leurs stratégies de gestion et de recrutement des bénévoles.
- Pour plus d'information, consulter la page suivante : Formation GÉO Bénévoles

Géo Bénévole Elite

- Il s'agit d'une formation menant à un certificat universitaire reconnu en gestion des bénévoles. Après avoir complété les cinq modules du programme de formation Géo Bénévoles ainsi que les deux modules complémentaires, il est possible de suivre des cours universitaires en ligne pour obtenir ce certificat.
- Le coût est de 300 $, et un code promotionnel est offert aux membres du RABQ.
- Pour plus d'information, consulter la page suivante : Géo Bénévole Élite

Question du public

Q : Est-ce qu'il existe des fonds connu pour organiser des événements de reconnaissance pour les bénévoles ?

A : Certaines municipalités peuvent prévoir des budgets pour soutenir des initiatives de reconnaissance des bénévoles. Il est donc recommandé de se renseigner auprès de celles-ci. Les conseillers municipaux ainsi que les députés provinciaux et fédéraux disposent parfois de subventions pour ce type d'initiative. Toutefois, il n'existe pas de fonds gouvernementaux spécifiquement dédiés à ces activités.

Exercice de réflexion sur le recrutement des bénévoles

Les membres de la communauté ont participé à un exercice de réflexion en groupe sous forme de tempête d'idées. À partir d'une mise en situation inspirée du projet Plum'âge de l'organisme Cible Famille-Brandon, les équipes devaient proposer des stratégies pour recruter de nouveaux bénévoles provenant de différentes générations. Les idées proposées ont été regroupées dans un tableau, présenté dans les pages suivantes.

Tableau 1 - Résumé des stratégies de recrutement des bénévoles selon les groupes d'âge

Groupe d'âge	Incitatifs pour susciter l'intérêt des bénévoles	Méthodes de recrutement à privilégier
Adultes professionnels sans enfants (25-54 ans)	Mettre de l'avant le plaisir d'écrire et les impacts concrets du projet sur les jeunes. Souligner aussi le plaisir d'être en contact avec les enfants. Rassurer les bénévoles en précisant qu'ils et elles sont accompagné·e·s par une responsable et par le groupe. Valoriser leurs compétences et offrir une certaine flexibilité dans l'engagement. Ouvrir la possibilité d'utiliser d'autres médiums de correspondance que la lettre (ex. échanges en ligne).	Utiliser plusieurs canaux de communication. Miser sur le bouche-à-oreille et les réseaux personnels. Faire de la promotion dans les bibliothèques et dans les milieux liés à la lecture et à l'écriture. Mobiliser également les réseaux des bénévoles déjà impliqué·e·s.
Adultes avec famille (25-54 ans)	Mettre l'accent sur une activité inclusive et bienveillante pour les parents et les enfants. Valoriser la transmission de valeurs et l'engagement communautaire auprès des enfants. Souligner que les bénévoles seront soutenu·e·s et outillé·e·s par des intervenant·e·s. Offrir un engagement flexible pouvant s'adapter à l'horaire des familles.	Présenter une mission et un message clairs, accompagnés d'un slogan. Proposer une offre de service récurrente et continue, pouvant être intégrée à des activités déjà existantes. Faire la promotion dans les lieux fréquentés par les familles : CPE, écoles, maisons de la famille, bibliothèques, clubs, ainsi que par des pamphlets et lors d'activités municipales ou d'événements communautaires.

Groupe d'âge	Incitatifs pour susciter l'intérêt des bénévoles	Méthodes de recrutement à privilégier
Étudiant·e·s (18-30 ans)	Mettre de l'avant l'impact sur le CV et le développement professionnel. Valoriser l'implication citoyenne et l'expérience humaine. Cibler des jeunes en lien avec l'intervention ou l'éducation. Montrer les retombées du projet à l'aide de témoignages et d'exemples concrets. Présenter les avantages : engagement à court terme, participation à distance et temps limité.	Recruter via les réseaux sociaux, les universités, les écoles et les organismes jeunesse. Diffuser l'information dans les maisons des jeunes, bibliothèques et lieux fréquentés par les étudiant·e·s .
Retraité·e·s (55 ans et +)	Mettre l'accent sur le lien intergénérationnel et le sentiment de contribution. Favoriser la socialisation (jumelage, cafés-rencontres). Permettre de découvrir l'activité avant de s'engager.	Promotion dans les associations d'aîné·e·s (Fédération de l'Âge d'Or du Québec – FADOQ, Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées – AQDR), les bibliothèques, les clubs de lecture, municipalités amies des aîné·e·s (MADA), et les résidences pour aîné·e·s. Organisation de journées portes ouvertes et de kiosques d'information. Proposer une période d'essai afin de permettre aux personnes intéressées de venir observer ou essayer l'activité.