

**Le sport comme moyen de « redonner » au Boys and Girls Club d'Ottawa, aux Jeux  
de l'Acadie et aux Arctic Winter Games**

Audrey Bégin

Thèse soumise dans le cadre des exigences du programme

Maîtrise ès arts en Sciences de l'activité physique

École des sciences de l'activité physique

Faculté des sciences de la santé

Université d'Ottawa

© Audrey Bégin, Ottawa, Canada, 2025

## Table des matières

Table des matières .....	ii
Liste des tableaux.....	v
Résumé.....	vi
Remerciements .....	vii
Chapitre 1 : Introduction .....	1
Présentation des organisations .....	4
Le Boys and Girls Club (BGC) Ottawa.....	4
La Société des Jeux de l'Acadie (SJA).....	5
Le Arctic Winter Games International Committee (AWGIC) .....	6
Particularités des organisations.....	7
Structure de la thèse .....	9
Chapitre 2 : Recension des écrits .....	11
L'engagement .....	11
L'engagement des employés et bénévoles.....	12
L'engagement organisationnel.....	15
Le meaningful work.....	17
Les discours sur le développement des jeunes, le développement du sport et la communauté .....	19
Le développement des jeunes .....	19
Le développement du sport.....	22
L'appartenance à la communauté .....	25
Conclusion.....	32

Chapitre 3 : Méthodologie .....	35
Cadre théorique .....	36
Discours .....	36
Pouvoir/savoir et vérité.....	37
Sujet/subjectivité .....	38
Méthodes .....	40
Choix des questions de recherche.....	51
Analyse.....	53
Étape 1 : Constructions discursives .....	53
Étape 2 : Discours.....	54
Étape 3 : Action orientation .....	54
Étape 4 : Positionnements.....	54
Étape 5 : Pratique.....	55
Étape 6 : Subjectivité.....	56
Détails de l'analyse.....	56
Chapitre 4 : Le sport comme moyen de « redonner » au Boys and Girls Club d'Ottawa, aux Jeux de l'Acadie et aux Arctic Winter Games.....	57
L'étude des discours qui façonnent l'engagement des anciens participants .....	59
Les savoirs produits dans les trois discours .....	60
Détails de la recherche .....	63
Un engagement envers la jeunesse, marqué aussi par des ambitions sportives et communautaires .....	64
Le discours sur le développement des jeunes .....	65
Boys and Girls Club (BGC) Ottawa.....	65

Jeux de l'Acadie (JA) .....	69
Arctic Winter Games (AWG) .....	71
Le discours sur le développement du sport .....	73
Boys and Girls Club (BGC) Ottawa .....	74
Jeux de l'Acadie (JA) .....	76
Arctic Winter Games (AWG) .....	77
Le discours sur la communauté .....	79
Boys and Girls Club (BGC) Ottawa .....	79
Jeux de l'Acadie (JA) .....	81
Arctic Winter Games (AWG) .....	83
Des discours complémentaires .....	84
La subjectivité des jeunes leaders et gestionnaires .....	85
Conclusion .....	90
Chapitre 5 : Conclusion .....	92
« Redonner » : l'engagement dans une organisation communautaire .....	93
La communauté .....	94
L'impact des programmes .....	95
Retour sur l'expérience de recherche : évaluation des forces et du contexte .....	96
Références .....	98
Annexe 1: Guides d'entrevues .....	117

**Liste des tableaux**

<b>Tableau 1.</b> <i>Participants du BGC Ottawa</i> .....	42
<b>Tableau 2.</b> <i>Participants des JA</i> .....	45
<b>Tableau 3.</b> <i>Participants des AWG</i> .....	48

## Résumé

Cette recherche a pour but de déterminer comment les anciens participants devenus jeunes leaders ou gestionnaires « redonnent » par leur engagement dans les programmes sportifs de trois organisations communautaires (le Boys and Girls Club d'Ottawa, les Jeux de l'Acadie et les Arctic Winter Games). Elle aborde un questionnement pertinent, mais encore peu défriché pour savoir à qui, mais aussi pourquoi ces anciens participants « redonnent » et comment ils font sens de leur rôle et leur subjectivité. Par leur engagement, ces bénévoles et employés assurent la pérennité du sport communautaire. L'analyse des discours des jeunes leaders et gestionnaires des trois organisations a permis de mieux comprendre qu'ils s'engagent principalement pour favoriser le développement des jeunes, tout en restant investis dans une communauté importante pour eux. Toutefois, les participants évoquent divers types de communautés. Pour certains, c'est une communauté locale comme une ville, une région ou un quartier; pour d'autres, c'est plutôt un regroupement autour d'une culture, une langue, ou même un sport. Certains jeunes leaders et gestionnaires soulignent également un intérêt envers un sport en particulier et le développement sportif des jeunes, mais cet intérêt sportif prend tout de même un rôle secondaire au développement des jeunes.

## Remerciements

J'aimerais remercier ma directrice de thèse, Christine Dallaire, pour son soutien tout au long de la maîtrise. Un énorme merci pour ta grande générosité, ton dévouement, ta disponibilité et tes encouragements, mais aussi de m'avoir fait découvrir la recherche. Ce fut un plaisir de travailler avec toi ces dernières années!

Un grand merci aux membres de mon comité : Alexandra Arellano, Alex Dumas et Julien Fuchs pour vos commentaires et suggestions, qui ont permis d'améliorer ma thèse et de finalement arriver à cette version finale.

Maman et papa, merci pour votre soutien et vos encouragements tout au long de mes études, c'est en très grande partie grâce à vous que j'ai pu me rendre jusqu'ici.

## Chapitre 1 : Introduction

Les organisations de sport communautaire sont décrites comme des organismes à but non lucratif qui fournissent des occasions sportives récréatives et compétitives, autant pour les adultes que pour les jeunes (Misener & Trussell, 2021). Comparativement au sport compétitif, le sport communautaire, qui est plus accessible et informel, permet la participation d'un plus grand nombre de personnes (Schaillée et al. 2019), tout en ayant pour objectif « d'adresser les dimensions sociales, politiques and culturelles des inégalités [traduction libre] » (Schaillée et al. 2019, p. 886). Grâce au sport communautaire, un plus grand nombre de jeunes ont accès à des activités physiques, ce qui permet d'améliorer leur santé, de les motiver et de promouvoir leur succès de différentes façons (Anderson-Butcher et al., 2024). On remarque donc que le sport communautaire permet de favoriser le développement positif des jeunes (*positive youth development* ou PYD) (Anderson-Butcher et al., 2024). Plus spécifiquement, les programmes favorisant le développement des jeunes par le sport sont :

intended to facilitate youth development via experiences and processes that enable participants in adult-supervised programs to gain transferable personal and social life skills, along with physical competencies. These skills and competency outcomes will enable participants in youth sport programs to thrive and contribute to their communities, both now and in the future (Holt et al., 2016, p. 231).

Par son inclusivité et la priorité accordée au développement positif des jeunes, le sport communautaire est un milieu favorisant le « sport bon<sup>1</sup> » qui repose sur sept principes : vas-y (c'est-à-dire persévère), fais preuve d'esprit sportif, respecte les autres, amuse-toi, garde une bonne santé, inclus tout le monde et donne en retour (True Sport,

---

<sup>1</sup> La traduction de « good sport » proposée par True Sport Canada/Sport Pur Canada est « sport sain ». J'ai choisi de plutôt utiliser le vocable sport bon pour souligner les qualités morales et éthiques plutôt que d'évoquer le lien avec la santé et l'hygiène.

2023). Bien que la littérature concernant les programmes ayant pour objectif le développement positif des jeunes associe parfois la participation à de tels programmes à l'adolescence à une contribution communautaire future (Holt et al., 2016), « it remains unclear whether people who experience PYD through sport are more likely, for example, to coach or volunteer with sport programs or give back to the communities in other ways » (Holt et al., 2018, p. 349).

Puisque le sport communautaire peut être un milieu qui favorise le développement positif des jeunes, mais aussi le « sport bon », il est pertinent de s'intéresser à ceux qui « redonnent » aux organisations sportives communautaires pour mieux comprendre ce qui sous-tend leur engagement. J'entends par « redonner » l'engagement de jeunes adultes (de 18 à 27 ans) en tant que bénévoles ou employés (à temps partiel ou comme emploi d'été étudiant) dans une organisation qui offre des programmes sportifs visant le développement des jeunes, mais aussi de la communauté, auxquels ils ont participé à l'adolescence. Les trois organismes étudiés, le BGC Ottawa, la Société des Jeux de l'Acadie (SJA), et le Arctic Winter Games International Committee (AWGIC), sont des organismes à vocation sportive et communautaire fortement ancrés dans leur milieu. En général, la notion d'engagement signifie d'« être tenu par des liens sociaux significatifs au sein de collectifs » (Nicourd, 2013, p. 132). On peut être engagé envers un individu, mais aussi une cause ou une organisation (Vendramin, 2013). Plus spécifiquement, l'engagement communautaire peut être décrit comme le fait de travailler de façon bénévole ou non, « to make a difference in the day-to-day life of a person's community, through political and/or non-political means » (Dallaire & Mackay, 2024, p. 8).

Cette recherche a pour but de déterminer comment et pourquoi les anciens participants devenus jeunes leaders ou gestionnaires « redonnent » à ces organisations. Postulant que le sport communautaire offrant un « sport bon » est bénéfique pour le développement des jeunes et des communautés, il importe de s'intéresser à ceux qui assurent sa pérennité : les bénévoles et les employés des organisations. L'intérêt ne se limite pas à ce qui motive leur engagement, mais plutôt à creuser ce qu'ils tentent de réaliser par leur engagement, de même que la façon dont ils conçoivent leur rôle d'intervenant. Qu'est-ce qui fait que d'anciens participants de ces trois organisations choisissent de revenir plus tard en tant qu'employés ou bénévoles dans les programmes sportifs? Comment le sport communautaire s'avère-t-il être un milieu permettant de « redonner » aux jeunes et aux communautés? Cette étude permet de mieux comprendre comment le sport devient un milieu « where adults invest themselves out of a desire to contribute to the development of children and youth and to the perpetuation of established communities serving them » (Dallaire & Mackay, 2024, p. 9). Pour ce faire, une analyse de discours (Foucault, 1976; Foucault, 1982) a été réalisée en s'intéressant particulièrement aux discours que les jeunes leaders mais aussi les gestionnaires évoquent pour expliquer leur engagement dans ces organisations ainsi que la façon dont ils se conçoivent dans leur rôle. L'étude vise à répondre à deux questions principales : (1) Quels sont les discours que reprennent les anciens participants devenus jeunes leaders et gestionnaires des trois organisations pour expliquer leur engagement : le discours sur le développement des jeunes, le discours sur le développement de sport ou le discours sur la communauté? Utilisent-ils plus d'un discours pour expliquer leur engagement? Est-ce que les jeunes leaders et les gestionnaires utilisent les mêmes discours pour expliquer leur

engagement? (2) Quelles sont les positions de sujets qu'ils adoptent et comment construisent-ils leur subjectivité?

### **Présentation des organisations**

Le Boys and Girls Club (BGC) Ottawa, la Société des Jeux de l'Acadie (SJA) et le Arctic Winter Games International Committee (AWGIC) sont des organisations communautaires offrant, entre autres, une programmation sportive pour les jeunes, mais dont les visées dépassent le développement sportif. Les critères de recrutement des organisations étaient les suivants : des organisations qui offrent des programmes de sport communautaire pour les enfants et adolescents (non pas des associations de sport amateur), des organisations dont les visées dépassent le développement sportif et où le sport est utilisé comme un moyen de favoriser le développement des jeunes et leur intégration à la communauté en permettant la création d'identités collectives et en offrant des espaces où les jeunes peuvent socialiser et créer des connexions (Dellacasa & Olivier, 2023) et finalement, des organisations qui recrutent d'anciens participants et les amènent à s'engager de façon soutenue.

#### *Le Boys and Girls Club (BGC) Ottawa*

Il y a plusieurs clubs BGC au Canada, regroupés sous le nom de BGC Canada. Les débuts du club remontent aux années 1900 où le *Boy's Club* a été créé pour offrir un lieu sécuritaire aux garçons de milieux défavorisés (BGC Canada, s.d.). Dans la ville d'Ottawa, le premier *Boy's Club* fut créé en 1923 par Fred C. McCann (BGC Ottawa, s.d.-a). Au fil des années, les filles ont commencé à joindre les différents *Boy's Club*, et le nom est devenu *Boys and Girls Club of Canada* (BGC Canada, s.d.). Par souci d'inclusivité, l'organisation utilise le nom BGC Canada depuis 2021 (BGC Canada, s.d.).

La mission de BGC Canada et du BGC Ottawa est la même, soit de « provide a safe, supportive place where children and youth can experience new opportunities, overcome barriers, build positive relationships and develop confidence and skills for life » (BGC Ottawa, s.d.-b). Chacun des clubs offre une programmation distincte qui respecte cette mission, en s'ajustant aux besoins particuliers de sa clientèle. Le BGC Ottawa offre une programmation qui est composée de quatre piliers principaux : *creative arts, education, leadership & social skills* ainsi que *physical activity and healthy lifestyle*. C'est environ 4500 jeunes de 6 à 18 ans qui bénéficient des programmes offerts par le BGC Ottawa chaque année, et ce, gratuitement (BGC Ottawa, 2022). Ces programmes ont tous pour objectif de contribuer au développement de bons citoyens et de leaders (BGC Ottawa, s.d.-c). Le BGC Ottawa vise à créer un milieu où les jeunes peuvent développer leur identité et un sentiment d'appartenance à la communauté (BGC Ottawa, s.d. -b).

#### *La Société des Jeux de l'Acadie (SJA)*

La première édition des Jeux de l'Acadie (JA) à l'été 1979 était une occasion pour les jeunes francophones de 12 à 15 ans de pratiquer leur sport dans leur langue, et rassembla environ 400 personnes des différentes régions du Nouveau-Brunswick (Allain, 2007). Les jeunes Acadiens de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard se sont joints à ceux du Nouveau-Brunswick aux éditions subséquentes de l'évènement (Allain, 2007).

La création des Jeux était d'abord une stratégie de développement communautaire pour renforcer les identités acadienne et francophone des jeunes, bien que le développement sportif y est aussi important (Dallaire & MacKay, 2019). Dès le départ,

les JA poursuivaient deux objectifs : développer les habiletés sportives des jeunes acadiens et faire la promotion de la culture acadienne (Allain, 2007). À ce jour, la mission des JA est toujours la même, soit « de développer le mouvement des Jeux de l'Acadie afin de contribuer à l'épanouissement de la jeunesse francophone des provinces atlantiques par l'entremise de compétitions et d'activités sportives et culturelles » (Jeux de l'Acadie, s.d.-a, paragr. 2). Il y a différentes disciplines sportives et culturelles aux Jeux. Les catégories d'âges varient selon les disciplines, mais tous les athlètes sont âgés de dix-sept ans ou moins. Les Jeux se déroulent en deux parties : la Finale et les Jeux Régionaux. Les jeunes accèdent à la Finale en remportant les Jeux Régionaux. Lors de l'édition de 2019, 1425 jeunes athlètes et artistes ont participé à la Finale, sans compter les nombreux bénévoles (Jeux de l'Acadie, s.d.-b.).

*Le Arctic Winter Games International Committee (AWGIC)*

Cal Miller, le directeur financier de l'équipe du Yukon participant aux Jeux du Canada en 1967, a eu l'idée des Arctic Winter Games (AWG) en constatant que les athlètes du Nord n'étaient pas au même niveau de performance sportive que ceux du reste du Canada (Arctic Winter Games, s.d.-a). Il voulait donc créer des Jeux uniquement pour les athlètes du cercle circumpolaire. Avec l'aide des commissaires du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ainsi que du gouverneur de l'Alaska, l'idée de Miller se transforma en réalité lors des premiers AWG en 1970 à Yellowknife, regroupant des athlètes du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'Alaska (Arctic Winter Games, s.d.-a). Dans les éditions suivantes, ces trois délégations étaient parfois accompagnées d'une équipe du Groenland et du Nord-du-Québec, alors que d'autres éditions étaient réservées uniquement aux trois délégations initiales (Arctic Winter Games, s.d.-a). Au fil

des années, les Jeux n'ont cessé d'évoluer, et, à ce jour, huit délégations y participent : Team Alaska, Team Alberta North, Team Kalaallit Nunnat (Groenland), Team Northwest Territories, Team Nunavik-Québec, Team Nunavut, Team Sápmi et Team Yukon (Arctic Winter Games, s.d.-b) pour un total d'un peu plus de 2000 athlètes (AWG2023, s.d.). Les AWG, comme les JA, se déplacent dans différentes villes et régions à chaque édition. Les Jeux sont décrits de la façon suivante :

The Arctic Winter Games is a high profile circumpolar sport competition for northern and arctic athletes. The Games provide an opportunity to strengthen sport development in the participants' jurisdictions, to promote the benefits of sport, to build partnerships, and to promote culture and values. The Games celebrate sport, social exchange and cultures. The Games provide an opportunity for the developing athlete to compete in friendly competition while sharing cultural values from northern regions around the world. (Arctic Winter Games, s.d.-c, para. 1.)

Le comité organisateur des AWG identifie dans ses valeurs le développement communautaire (Arctic Winter Games, s.d.-d) et tente de promouvoir une communauté arctique (Fuchs, 2023-b). Par contre, il semblerait que les AWG offrent plutôt un milieu où plusieurs identités et communautés sont présentes, plutôt qu'une seule communauté arctique (Thomsen et al., 2018).

#### *Particularités des organisations*

Les trois organisations utilisent le sport pour favoriser le développement des jeunes et leur intégration à la communauté. Néanmoins, bien que des programmes sportifs soient offerts dans les trois organisations, le développement sportif ne figure pas nécessairement dans leurs objectifs, ou n'est pas l'intention exclusive. Le BGC Ottawa souhaite principalement favoriser le développement des jeunes et assurer leur intégration à la communauté (peu importe ce qu'ils définissent comme étant la communauté) et utilise le sport pour attirer les jeunes. Bien entendu, le développement sportif des jeunes

peut tout de même se produire, mais ce n'est pas l'objectif visé, ce qui distingue le BGC Ottawa des JA et AWG, qui eux, ciblent le développement sportif, même si ce n'est pas l'objectif primaire des deux événements. Autant les JA que les AWG tentent, comme le BGC Ottawa, de favoriser le développement des jeunes ainsi que leur appartenance à la communauté. Néanmoins, les athlètes participant à la Finale des JA doivent préalablement avoir remporté les jeux régionaux et les entraîneurs doivent avoir une formation accréditée pour pouvoir occuper leur rôle (Dallaire, 2007), démontrant tout de même le désir de s'assurer que les meilleurs athlètes participent aux jeux ainsi que le développement de talents sportifs. De plus, bien que le développement d'athlètes d'élite ne soit pas le but principal, les JA s'inspirent tout de même d'autres événements ayant une nature plus compétitive (par exemple les Jeux du Québec) (Dallaire, 2007). Les AWG, quant à eux, « promeuvent le partage, l'échange entre les jeunes par le biais d'un mélange entre activités sportives classiques et pratiques corporelles et culturelles traditionnelles, davantage que l'excellence sportive » (Fuchs, 2023-a, p. 39). Certaines délégations aux AWG tentent tout de même de sélectionner les meilleurs athlètes et s'assurent de la compétence des entraîneurs, ce qui démontre un désir d'investir dans la dimension sportive des jeux (Fuchs, 2023-a). Ces trois organisations de sport communautaire se distinguent donc d'autres associations sportives amateurs par le fait qu'elles ne misent pas uniquement sur le sport dans leur programmation et souhaitent principalement favoriser le développement des jeunes et de la communauté. Le BGC Ottawa, le JA et les AWG sont, par leurs objectifs, assez semblables. Le BGC Ottawa est une organisation de développement de la jeunesse, qui intervient par plusieurs moyens, dont le sport, alors que les JA et les AWG sont des organismes de sport communautaire

qui misent sur le développement de la jeunesse, mais aussi sur le développement de talents sportifs.

Les trois organisations adhèrent aux principes du sport communautaire, qui se caractérise par « son accessibilité, son faible coût et sa nature moins compétitive [traduction libre] » (Schailé & al., 2019; Van der Veken & al., 2020, dans Anderson-Butcher & al., 2024, p. 269). Le sport communautaire met de l'avant autre chose que la victoire et la performance, tout en étant structuré et intentionnel (Anderson-Butcher & al., 2024). Toutefois, cela ne signifie pas l'absence de compétition ou d'efforts de la part des participants (Anderson-Butcher & al., 2024). Les jeunes qui prennent part au sport communautaire doivent faire appel à diverses habiletés et interagir avec les autres, engendrant ainsi des effets positifs sur leur développement (Anderson-Butcher & al., 2024). Ils peuvent y développer diverses habiletés qui sont utiles autant dans le sport qu'en dehors du sport, en plus de favoriser leur engagement dans la communauté (Anderson-Butcher & al., 2024).

### **Structure de la thèse**

Le chapitre 2 présente la recension des écrits. La littérature sur l'engagement et sur les savoirs que produisent les trois discours y est explorée. Dans le chapitre 3, les différents détails méthodologiques de la recherche sont présentés. C'est aussi dans ce chapitre que le cadre théorique, composé de divers concepts de Michel Foucault (les discours, les notions de pouvoir/savoir et vérité ainsi que du sujet et de la subjectivité) est expliqué plus en détail. J'explique ensuite de façon plus approfondie le processus d'analyse des entrevues. Le chapitre 4 est un article nommé : le sport comme moyen de « redonner » au BGC Ottawa, aux Jeux de l'Acadie et aux Arctic Winter Games, qui présente les résultats de l'analyse

des entrevues. La conclusion présente une discussion plus élargie des résultats présentés au chapitre précédent, en plus de remettre en contexte les résultats par rapport à la littérature sur le développement du sport, des jeunes et de la communauté.

## Chapitre 2 : Recension des écrits

Dans cette recension des écrits, je me suis concentrée premièrement sur la littérature sur l'engagement, c'est-à-dire comment les employés et bénévoles conçoivent leurs efforts et actions dans une organisation? Comment expliquent-ils leurs rôles dans les organisations? Ensuite, je me suis intéressé à la littérature qui décrit les savoirs produits dans les trois discours qui encadrent les objectifs des organismes étudiés, soit les diverses approches concernant le développement de la jeunesse dans le sport, le développement sportif ainsi que l'appartenance à la communauté.

### L'engagement

Les prochaines sous-sections présenteront différentes formes d'engagement décrites dans la littérature qui peuvent être pertinentes pour analyser comment les anciens participants devenus jeunes leaders ou gestionnaires décrivent leur expérience de « redonner ». Plus précisément, dans mon étude, j'entends par « engagement » la façon dont les jeunes leaders et les gestionnaires expliquent leur rôle actif et réfléchi dans l'organisation. Quel sens ils donnent à ce rôle? À quoi veulent-ils contribuer en prenant ce rôle?

La question de l'engagement a été explorée en sociologie du sport, particulièrement par rapport à l'engagement dans des organisations sportives et aux distinctions entre les employés et les bénévoles dans ces organisations. Par exemple, une étude s'intéressait à l'engagement dans l'organisation des JA et cet engagement était caractérisé par « l'amour du sport, l'amour des jeunes, le développement de leur communauté, et enfin, la promotion de la langue française et la culture acadienne » (Doucet, 1994 dans Allain, 2007, p. 115). C'est également le cas dans d'autres

organisations sportives, les employés et les bénévoles démontrent souvent une passion pour le sport (Chimot & Schotté, 2006; Falcoz & Walter, 2007). Bien souvent, les bénévoles et les employés dans les organisations sportives sont dévoués à l'organisation et souhaitent son succès. Par leur dévouement, ils agissent pour le bien de l'organisation et priorisent les intérêts du club (Falcoz & Walter, 2007). Les employés et bénévoles engagés dans les organisations sportives ne soucient pas du temps qu'ils passent à réaliser leurs tâches (Chimot & Schotté, 2006) et la disponibilité est l'une des qualités les plus importantes pour les employés d'organisations sportives (Falcoz & Walter, 2007). Cependant, Peter (2009) postule plutôt que les bénévoles de 18 à 25 ans dans des associations sportives en France s'engagent particulièrement pour acquérir une variété de compétences, et non par amour du sport ou par dévouement pour l'organisation. L'engagement à une organisation sportive se développe de diverses façons, comme par la création d'un sentiment d'appartenance à un groupe (Prévilati, 2013), qui se développe en se retrouvant dans une structure commune, ou un fort attachement à ce groupe (Rougier, 2016). L'engagement peut aussi être lié au fait d'avoir grandi dans une organisation (Prévilati, 2013; Rougier, 2016), la transmission de cet attachement se produisant grâce aux relations entre les jeunes et les autres membres du groupe (Rougier, 2016).

#### *L'engagement des employés et bénévoles*

Le concept d'engagement des employés « focuses toward the fuller experience of employees active roles within the experience of their work, including their work, job, team, and organization » (Shuck et al., 2017, p. 956) et permet de mieux comprendre les expériences des employés ainsi que leurs façons d'agir (Svensson et al., 2021). Par

exemple, comment les jeunes leaders et les gestionnaires associent-ils leur participation antérieure dans l'organisation à leur rôle actuel?

Svensson et al. (2021), mentionnent que la majorité des études en gestion du sport se concentrent sur les motivations des bénévoles et des employés dans les organisations sportives ainsi que les événements. Bien que le fait de connaître leurs motivations soit pertinent, le concept d'engagement des employés fait quant à lui le lien entre ce qui motive les employés, leurs expériences, mais aussi les résultats produits pour l'organisation (par exemple, un plus haut taux d'engagement des employés) (Svensson et al., 2021). Plus spécifiquement, un haut taux d'engagement des employés est lié à plusieurs bénéfices autant pour l'employé que l'employeur (Svensson et al., 2021). Les employés engagés sont souvent plus portés à continuer leur travail dans l'organisation (Svensson et al., 2021). Similairement, mais plutôt chez des bénévoles dans un événement sportif, Otto et al. (2022), ont également démontré un lien entre l'engagement des bénévoles et l'intention de continuer leur rôle dans l'organisation. Autant chez les employés que chez les bénévoles, un haut taux d'engagement est associé à la satisfaction des employés/bénévoles, au bien-être psychologique et à l'intention de rester engagé dans l'organisation à long terme (Otto, 2022; Svensson et al., 2021).

D'autres, comme Allen & Bartle (2014), utilisent la théorie de l'autodétermination ou *self-determination theory* (SDT) pour observer la relation entre les pratiques de gestion, la motivation et l'engagement pendant le bénévolat. Cette théorie propose que différentes sources de motivation, qui varient en fonction du niveau d'autodétermination, influencent le comportement humain (Ryan & Deci, 2000, dans Allen & Bartle, 2014). Allen & Bartle ont exploré les éléments théoriques suivants: la motivation intrinsèque

(motivé par l'activité elle-même), la motivation extrinsèque (motivé par des raisons autres que l'activité elle-même, par exemple pour la rémunération), la régulation identifiée (s'engager puisque l'activité a une valeur importante pour soi-même), la régulation introjectée (s'engager pour prouver aux autres qu'on peut ou pour éviter le sentiment de culpabilité) et la régulation externe (s'engager pour recevoir une récompense conditionnelle à la participation) (2014). Ils ont démontré un haut niveau de motivation intrinsèque chez les bénévoles participants à leur étude, ainsi qu'un niveau de régulation identifié moyen, signifiant que les bénévoles s'engageaient particulièrement pour l'activité elle-même et parce que celle-ci a une valeur importante pour eux. Ce constat est similaire aux résultats obtenus par Allen & Shaw (2009), qui ne s'intéressaient pas à l'engagement des bénévoles participant à l'étude, mais qui avait plutôt utilisé la théorie de l'autodétermination (SDT) pour étudier leurs motivations. De plus, Allen & Shaw, fournissent une bonne explication de la façon dont la théorie de l'autodétermination utilise les motivations pour décrire certains comportements :

SDT proposes that how one's motivation for behaviour varies with regard to the level of self-determination can be described as a behavioural regulation continuum. At one end of the continuum is amotivation, which is an unwillingness or intention to act and reflects a distinct lack of self-determination. At the other end of the continuum is intrinsic motivation which reflects complete self-determined behaviour. In between these two are four types of extrinsic motivation. Towards the amotivation end of the continuum are external regulation and introjected regulation which reflect motivation that is completely and somewhat externally controlled respectively. Towards the intrinsic motivation end of the continuum are identified and integrated regulation which reflect motivation that is somewhat and completely self-determined, respectively. (2009, p. 81)

Allen & Bartle (2014) soulignent l'importance d'utiliser la théorie de l'autodétermination pour faire une distinction entre les différentes formes de motivations et ce qui explique le fait que les bénévoles accomplissent volontairement certaines tâches

même si elles ne les intéressent pas. Précédemment, Allen & Shaw (2009) avaient proposé que le niveau d'engagement et de motivation des bénévoles pouvait être haut même lorsqu'ils font une tâche moins intéressante s'ils lui accordaient de l'importance. Finalement, un niveau de motivation intrinsèque plus élevé est lié à un plus haut niveau d'engagement chez les bénévoles (Allen & Bartle, 2014). Des études sur les motivations de bénévoles dans des organisations jeunesse ainsi que dans le sport démontrent que ceux qui s'engagent semblent le faire au sein des organismes dont elles partagent les valeurs (Cornelis et al., 2013; Stukas et al., 2006; Chacón et al., 2017).

Le concept d'engagement des employés permet de comprendre l'influence que peuvent avoir les motivations des bénévoles/employés sur leur engagement dans l'organisation. Ce sont plus spécifiquement les concepts de motivation intrinsèque et de régulation identifiée qui sont intéressants pour analyser les entrevues. Par exemple, comment les jeunes leaders et gestionnaires expliquent-ils l'importance qu'a leur engagement dans l'organisation pour eux?

### *L'engagement organisationnel*

L'engagement organisationnel (*organizational commitment*) représente l'attachement d'une personne envers une organisation (Svensson et al., 2021; Cuskelly et al., 2002; Cuskelly & Boag, 2001). Plus précisément, ce concept « provides a basis for understanding the development of linkages between individuals and organisations » (Cuskelly & Boag, 2001, p. 67). Dans une étude sur l'engagement organisationnel dans divers milieux, Allen & Meyer (1990) présentent trois types d'engagements : *affective commitment*, *continuance commitment* et *normative commitment*. Les premiers et derniers types émergent autant chez les employés que les bénévoles (Liao-Troth, 2001). En effet,

l'engagement affectif (*affective commitment*), correspond à l'attachement émotionnel de l'employé à l'organisation et l'engagement normatif (*normative commitment*) est lié au sentiment d'obligation que ressent l'employé face à l'organisation (Liao-Troth, 2001). Dans les organisations à but non lucratif, l'engagement normatif est caractérisé par la façon dont les employés vont réaliser leurs obligations ainsi que défendre la mission de l'organisation (Valeau et al., 2016; Wang, 2022).

Engelberg et al. (2014) soutiennent qu'il y a une lacune dans la littérature sur l'engagement organisationnel causée par le fait que la majorité des études réalisées sont quantitatives. Ils ont donc exploré de manière qualitative la façon dont des bénévoles dans des organisations sportives pour les jeunes percevaient leur engagement dans l'organisation ainsi que la relation entre leur engagement et leurs motivations. Ils ont déterminé que le niveau d'engagement varie selon le rôle dans l'organisation (Engelberg et al., 2014). Par exemple, les membres de comités ainsi que les *core volunteers* parlent plus de leur engagement comme étant un moyen de faire partie de quelque chose d'important ou de faire partie de l'organisation (Engelberg et al., 2014). Similairement, Cuskelly et al. (2002), ont observé que les bénévoles de carrière avaient un plus haut niveau d'engagement organisationnel, alors que Cuskelly & Boag (2001) ont déterminé que les membres d'un comité dans une organisation qui démontraient un plus haut niveau d'engagement organisationnel avaient plus tendance à rester engagés dans le comité.

L'étude de Silverberg et al. (2003) est particulièrement pertinente puisqu'elle comprend des données sur des bénévoles dans différentes organisations, dont un BGC. Ceux-ci exprimaient des raisons plus altruistes ainsi qu'un fort attachement à l'organisation du BGC (Silverberg et al., 2003). Ce fort attachement mène les bénévoles à

être motivés par le fait de vouloir « donner » à l'organisation et à la communauté. Ils ressentent une responsabilité de s'investir dans le développement des jeunes (Silverberg et al., 2003). Autrement dit, ils semblent être motivés par le fait d'aider l'organisation, la communauté ainsi que les jeunes participants. Cet attachement à l'organisation a été remarqué dans plusieurs études sur les motivations des bénévoles (Farrell et al., 1998; Johnston et al., 1999; Downward & Raltson, 2005).

Est-ce que les jeunes leaders et les gestionnaires aux JA, au BGC Ottawa et aux AWG mentionnent dans les entrevues un attachement émotionnel à l'organisation? Ressentent-ils plutôt un sentiment d'obligation à s'engager dans l'organisation? Comment se fait-il qu'ils choisissent de s'engager dans cette organisation en particulier?

#### *Le meaningful work*

Je me suis aussi intéressée au concept de *meaningful work*, qui est « often conceived as work involving a broader purpose beyond the self and offering possibilities for self-expression and self-development » (Martela & Pessi, 2018 dans Ronkainen et al., 2022, p. 2), c'est un concept particulièrement utilisé dans la littérature en gestion et en gestion des ressources humaines, mais n'ayant pas fait l'objet de beaucoup de recherche en gestion du sport. Plus spécifiquement, c'est un concept pertinent pour identifier le sens que les employés peuvent donner au rôle qu'ils occupent. Ronkainen et al. (2022), sont les premiers à s'intéresser au concept de *meaningful work* chez les entraîneurs sportifs : ils ont tenté de déterminer quel sens les entraîneurs donnent à leur rôle et comment ils justifient que celui-ci en vaut la peine. Les résultats de l'étude sont séparés en trois catégories soit les étudiants-entraîneurs (entre 20 et 30 ans), les entraîneurs ayant une carrière déjà établie (âgés entre 30 et 40 ans) ainsi que les entraîneurs de plus de 50 ans

(Ronkainen et al., 2022). Ce sont particulièrement les résultats pour la catégorie des étudiants-entraîneurs qui sont pertinents puisque c'est un groupe d'âge correspondant aux participants à ma recherche.

Pour les étudiants-entraîneurs, leur rôle d'entraîneur était considéré comme un *hobby*, soit quelque chose qu'ils aiment faire (Ronkainen et al., 2022). Comme les résultats des études sur les motivations des bénévoles, ce groupe décrivait leur rôle comme quelque chose d'agréable et qui leur fournit un sentiment d'accomplissement (Ronkainen et al., 2022). C'est également un rôle qui leur permettait de gagner de l'expérience de travail, et, contrairement aux bénévoles, une source de revenus (Ronkainen et al., 2022). Ce groupe, comme les entraîneurs plus vieux, souhaitait également aider les athlètes ainsi que partager leurs connaissances (Ronkainen et al., 2022).

Le concept de *meaningful work* est intéressant puisqu'il permet de mieux comprendre le sens que donnent les employés à leur rôle. La majorité des études consultées portant sur des bénévoles, il est pertinent de pouvoir comparer avec les motivations d'employés dans des rôles semblables, étant donné le fait que presque la moitié des participants sont des employés dans les organisations : dix-sept jeunes leaders sont des bénévoles et quatorze sont des employés alors que quatre des gestionnaires sont des bénévoles et neuf des employés. Néanmoins, le travail dans les organismes communautaires s'apparente tout de même au bénévolat, puisque les employés y travaillant ont un désir de promouvoir la vision et la mission de l'organisation (Benz, 2005). Les employés qui considèrent leur emploi comme *meaningful* ont souvent un

sentiment d'autonomie et de compétence lié à celui-ci, ainsi que des bonnes relations avec les collègues (Nikolova & Cnossen, 2020).

### **Les discours sur le développement des jeunes, le développement du sport et la communauté**

L'analyse a pour objectif de cerner quels savoirs circulent dans les discours que les jeunes leaders et les gestionnaires reprennent pour faire sens de leur engagement. Ils renvoient à trois discours liés aux objectifs des organismes: le discours sur le développement des jeunes, le discours sur le développement du sport et le discours sur la communauté.

#### *Le développement des jeunes*

Le discours sur le développement des jeunes est composé de divers savoirs sur les façons de favoriser le développement des jeunes. Plusieurs auteurs décrivent entre autres les approches de *Positive Youth Development* (PYD), de *Social Justice Youth Development* (SJYD) et de *Critical Youth Empowerment* (CYE) dans des organisations offrant des programmes sportifs.

**Positive Youth Development (PYD).** L'approche du PYD est le modèle de développement le plus fréquemment utilisé (Dallaire & Mackay, 2024). Il s'agit d'une approche où les jeunes sont considérés comme étant des ressources pour la communauté plutôt que des problèmes à gérer (Holt et al., 2017). Les programmes de PYD visent à promouvoir le développement de compétences chez les jeunes, en ayant pour but de s'assurer de leur contribution à la société (Iwasaki et al., 2014). Dans ces programmes, les intervenants tentent de développer les compétences de vie des jeunes (Camiré et al., 2022), c'est-à-dire des « internal personal assets, characteristics and skills such as goal

setting, emotional control, self-esteem, and hard work ethic that can be facilitated or developed in sport and are transferred for use in non-sport settings » (Gould & Carson, 2008, p. 60). D'autres auteurs font plutôt référence aux programmes de sport-based youth development (SBYD), dans lesquelles les intervenants ont également pour but de développer des compétences de vie par le sport (Hemphill et al., 2019). Néanmoins, pour s'assurer du développement positif des jeunes et de la transmission de telles compétences, les programmes doivent être structurés en conséquence (Bean & Fornetis, 2016; Fraser-Thomas et al., 2005; Gould & Carson, 2008; Petitpas et al., 2005). Rokainen et al. (2021), mentionnent que l'approche des *life skills* dans le sport « focuses on intentional teaching (how) of positive and useful skills and competencies (what) to youth athletes so that they can become economically productive, successful and functional citizen (why) » (p. 218). Toutefois, de nombreux chercheurs critiquent le manque de considération porté sur les effets du pouvoir, du privilège et de l'oppression sur le développement des jeunes (Gonzalez et al., 2020), ainsi que la façon dont les programmes de PYD ont pour but développer des habiletés qui visent à s'assurer la productivité des jeunes dans la société (Coakley, 2011; Camiré et al., 2022; Newman et al., 2022; Ronkainen et al., 2021). Malgré tout, par l'approche du PYD, les intervenants essaient d'intégrer les jeunes à la communauté par la transmission d'habiletés et de compétences (Dallaire & Mackay, 2024).

Les références au PYD émergent dans les documents des trois organisations. Par exemple, le BGC Ottawa mentionne dans sa mission favoriser le développement de « skills for life » (BGC Ottawa-b, s.d., paragr. 3) chez les participants. Les JA souhaitent « contribuer à l'épanouissement de la jeunesse francophone » (Jeux de l'Acadie-a, s.d.,

paragr. 3), ainsi que « favoriser le développement de leaders chez les jeunes acadiens et francophone » (Jeux de l'Acadie, s.d.-a, paragr. 16 ), démontrant des liens avec les notions de PYD, ou du moins, l'influence du discours sur le développement des jeunes. Dans leur plan stratégique, les AWG stipulent que la participation aux Jeux « is intended to promote skills development, self-confidence and self-esteem » (Arctic Winter Games, 2016, p. 3).

**Social Justice Youth Development (SJYD).** Camiré et al. (2022) soulignent un besoin de réimaginer l'approche du PYD ainsi que de celle des *life skills* dans le sport pour les jeunes pour mieux tenir compte des enjeux de justice sociale, par exemple, à l'aide de « genuine efforts to prioritize local values, respect local agency, and situate sport as contributive to culture » (Camiré et al., 2022, p. 1063). Pour ce faire, l'approche de SJYD, ayant pour but de permettre aux jeunes de « think critically about the social, economic and political conditions that impact their lives and then to engage in actions to address these conditions » (Iwasaki et al., 2014, p. 327) a été développée. McDaniel (2017) explique l'approche de SJYD en trois étapes. Dans cette approche, les intervenants devraient en premier lieu d'offrir la possibilité aux jeunes d'explorer leur identité (McDaniel, 2017). En deuxième lieu, les interactions qu'ont les jeunes avec les intervenants ainsi que les autres jeunes, certains étant marginalisés alors que d'autres sont plus privilégiés, « build solidarity across difference and come to voice to combat oppressive forces » (McDaniel, 2017, p. 144). Finalement, la dernière étape est de « take action toward dismantling systems of oppression » (McDaniel, 2017, p. 145).

Les notions de SJYD n'émergent pas dans les documents des organisations. Toutefois, les jeunes leaders et gestionnaires pourraient mentionner certains éléments du

SJYD lorsqu'ils se réfèrent au discours sur le développement des jeunes. Par exemple, ces organisations offrent des programmes ou des activités qui permettent aux jeunes de vivre différentes expériences et ainsi explorer leur identité. Aux JA et aux AWG, les jeunes se retrouvent dans un milieu où ils sont exposés à une culture à laquelle ils ne sont pas nécessairement familiers.

**Critical Youth Empowerment (CYE).** L'approche de CYE est moins utilisée que celles de PYD et de SJYD, mais Kope & Arellano ont proposé son utilisation dans la recherche en études socioculturelles du sport (2016). L'approche de CYE a pour objectif de :

support and foster youth contributions to positive community development and sociopolitical change, resulting in youth who are critical citizens, actively participating in the day-to-day building of stronger, more equitable communities” (Jennings et al., 2006, p. 40).

Pour favoriser le CYE, les intervenants doivent permettre aux jeunes d'avoir accès à :

(1) un environnement accueillant et sécuritaire (2) une participation et un engagement significatif (3) une répartition équitable du pouvoir entre les jeunes et les adultes (4) un engagement dans des réflexions critiques (5) une participation dans des processus sociopolitiques qui permettent le changement, et (6) l'autonomisation intégrée des individus et des communautés [traduction libre] (Jennings et al., 2006, p. 41)

L'approche de CYE n'apparaît pas dans la documentation des organisations. Toutefois, comme le SJYD, c'est un concept qui pourrait émerger dans les entrevues, particulièrement les aspects d'environnement sécuritaire et d'engagement significatif.

### *Le développement du sport*

Ce discours sur le développement du sport est composé d'un ensemble de savoirs sur les façons de développer les talents sportifs chez les jeunes, mais aussi sur les bénéfices de la pratique sportive. Dans une perspective de développement sportif, les

intervenants visent principalement le développement des talents sportif des jeunes et visent à développer des athlètes (Fraser-Thomas et al., 2005). Pour contribuer au développement sportif, les intervenants doivent transmettre différentes techniques pour permettre aux jeunes de s'améliorer dans leur sport (Sannicandro, 2024). Néanmoins, le développement sportif ne se limite pas à l'acquisition et la pratique de différentes techniques pour favoriser le développement des talents sportifs, mais aussi à l'amélioration de la santé des jeunes (Lloyd et al., 2015). Pour favoriser le développement sportif, les intervenants tentent également d'améliorer le développement moteur des jeunes (Côté & al., 2008).

Aux Jeux francophones de l'Alberta, Dallaire (2003), identifie deux discours opposés sur le sport, le discours d'excellence et le discours participatif. Le discours d'excellence souligne le besoin d'expertise au niveau sportif, mais également dans la gestion de l'organisation par exemple, par le choix d'entraîneurs plus compétents ou d'arbitres certifiés plutôt que des arbitres pouvant s'exprimer en français (Dallaire, 2003). Le discours participatif insiste plutôt sur l'aspect récréatif du sport et sur le plaisir, plutôt que sur les habiletés sportives (Dallaire, 2003).

Le développement sportif fait partie intégrante de la politique canadienne du sport, qui présente cinq objectifs principaux visant l'augmentation de la pratique de l'activité physique chez les Canadiens : l'initiation au sport (acquisition des habiletés fondamentales), le sport récréatif (sport pour le plaisir, la santé, etc.), le sport compétitif (se mesure aux autres dans un contexte sécuritaire et éthique), le sport de haut niveau (compétitions de haut niveau) ainsi que le sport pour le développement (sport qui est utilisé pour promouvoir des valeurs positives et favoriser le développement) (Politique

canadienne du sport, 2012). Donc, bien que la priorité de la politique ne soit pas sur sport pour le développement, celle-ci démontre tout de même que depuis quelques années, le Canada semble accorder moins d'importance au sport de haut niveau et plutôt valoriser la pratique de l'activité physique (Green, 2004), tout en offrant la possibilité de participer et d'exceller dans le sport (Sport Canada, 2019).

**Sport pour le développement.** Le sport pour le développement vise particulièrement les jeunes qui ne participent pas déjà aux programmes sportifs, sans toutefois avoir pour objectif de les amener à un niveau compétitif (Kidd, 2008). L'objectif de ces programmes n'est pas de favoriser le développement sportif des jeunes, ni de les recruter pour qu'ils participent dans des programmes de sport organisé (Kidd, 2008). Dans les programmes de sport pour le développement, le sport est seulement utilisé comme un moyen d'attirer les jeunes vers le programme (Kidd, 2008). Puisque le sport pour le développement fait partie de la politique canadienne du sport, on constate que le discours sur le développement du sport comporte également des objectifs sociaux et d'hygiène, qui fait que certains savoirs de ce discours se rattachent à ceux du discours sur le développement des jeunes et produisant des positions de sujets semblables.

**Les bénévoles dans le sport.** Des études sur les motivations des bénévoles aux événements sportifs révèlent que plusieurs bénévoles dans les divers événements sportifs étaient particulièrement motivés par le fait de s'assurer que l'évènement soit un succès et par leur amour du sport (Farrell et al., 1998; Bang & Ross, 2009; Johnson et al., 1999; Welty Peachey et al., 2014), ce qui peut être également être rattaché au discours sur le développement du sport.

### *L'appartenance à la communauté*

Il y a plusieurs savoirs qui circulent sur l'importance de la communauté. Certains « value community in and of itself » (Rich et al., 2021, p. 3), c'est-à-dire qu'ils valorisent la communauté et ressentent un sentiment d'appartenance à celle-ci. Pour d'autres, la communauté est un moyen d'obtenir certains résultats (Rich et al., 2021). Selon Etzioni (2004), la communauté est composée de :

first, a web of affect-laden relationships among a group of individuals, relationships that often crisscross and reinforce one another (as opposed to one-on-one or chain-like individual relationships); and second, a measure of commitment to a set of shared values, norms, and meanings, and a shared history and identity—in short, to a particular culture (p. 20).

Le sport est donc un lieu propice au développement communautaire par la nature des relations sociales qu'il encadre et l'engagement envers un ensemble de normes. De plus, le sport peut être utilisé comme un appât ou un moyen d'attirer les jeunes vers une communauté, comme c'est le cas pour les JA et autres jeux francophones (Dallaire, 2003; 2004; 2007). Le sport devient donc un contexte qui permet de développer des liens entre les jeunes, mais aussi avec d'autres membres de la communauté. Rich et al. (2021), identifient quatre catégories de communauté : la communauté comme un contexte (par exemple, un lieu), la communauté comme un résultat (la communauté se développe grâce au sport), la communauté comme un site de résistance (la communauté devient un lieu de mobilisation collective) et la communauté comme une forme de contrôle social (le contrôle social par l'adhésion ou l'imposition des normes de la communauté).

C'est la question de l'appartenance communautaire qui est particulièrement importante pour mon étude. Comment les différents échanges et interactions sociales permettent de créer des liens et un sentiment d'appartenance? Les catégories de Rich et

al. (2021) pourraient émerger dans les entrevues, particulièrement celles de la communauté comme un contexte, celle de la communauté comme un résultat (grâce au sport) ainsi que la communauté comme site de résistance.

**Le capital social.** Le concept de capital social est souvent abordé dans la littérature portant sur la communauté dans le contexte du sport. Puisque je m'intéresse aux discours sur la communauté par les échanges et relations sociales qui peuvent émerger dans les entrevues, il est utile de se pencher sur le concept de capital social. C'est un concept pertinent pour expliquer pourquoi et comment les jeunes leaders et gestionnaires souhaitent contribuer à la communauté. Différents auteurs abordent le capital social de diverses façons, la définition de Putnam et celle de Coleman étant particulièrement intéressantes dans le cadre de ce projet. La conception de Putnam est fréquemment utilisée dans la littérature académique en sport et en loisir (Harvey et al., 2007), alors que celle de Coleman est utilisée particulièrement dans un contexte de développement des jeunes et pourrait être pertinente pour analyser le capital social dans les programmes de sport pour le développement (Adams et al., 2018). Putnam explique que le capital social est formé de :

three dimensions, that is, norms and values (reciprocity, trust, and altruism), social engagement (political, civic, and religious participation), and interpersonal networks (workplace connections and informal socializing), which can be developed in two ways. The first mechanism is the development of new, and maintenance of existing, relationships within groups of people of similar background and outlook. The outcome is bonding social capital. The second mechanism is the process of bringing together people of different backgrounds. The outcome is bridging social capital. (Putnam, 2000, dans Schüttoff et al., 2018, p. 685)

Cette conception du capital social permet de mieux comprendre comment les jeunes leaders et gestionnaires en viennent à développer et à maintenir un lien avec

l'organisation. Ils souhaitent conserver un lien avec l'organisation (*bonding social capital*), mais aussi par leur engagement dans les organisations, ils permettent à des jeunes de se rapprocher entre eux, malgré leurs différences (*bridging social capital*). Par exemple, les jeunes des organisations ne proviennent pas nécessairement tous du même milieu (différences linguistiques, différences culturelles, etc.), mais, par leur participation dans l'organisation, ils font de nouvelles rencontres. En plus du *bonding social capital* et du *bridging social capital*, une troisième forme de capital social est identifiée dans la littérature soit le *linking social capital*, qui correspond aux différentes connexions entre différents groupes de la société (Harvey et al., 2007), plus spécifiquement, aux relations avec des personnes en position de pouvoir (PRI, 2005). Le *linking social capital* réfère donc aux relations que les participants vont développer avec les jeunes leaders et les gestionnaires, ce qui leur donnera accès à diverses ressources (PRI, 2005).

Coleman décrit plutôt le capital social comme un moyen d'interpréter comment les interactions entre les individus sont influencées par leur motivation à se comporter de certaines façons (Adams et al., 2018). Il définit six formes de capital social: les obligations et les attentes, le potentiel d'information, les normes et les sanctions effectives, les relations autoritaires, les organisations sociales appropriées et les organisations intentionnelles (Coleman, 1990). Les obligations et les attentes (ou la réciprocité), correspondent « au niveau de confiance pour l'environnement social, ce qui signifie que les obligations vont être remboursées et respectées [traduction libre] (Coleman, 1990, p. 306). Le potentiel d'information réfère aux relations sociales qui permettent la transmission de renseignements (Coleman, 1990). Les normes et sections efficaces correspondent à une forme de capital social qui peut faciliter certaines actions,

mais aussi en limiter d'autres (Coleman, 1990). Les relations d'autorités correspondent au fait que certaines personnes détenant plus de capital social peuvent contribuer au bien collectif (Grodecki, 2019). L'organisation sociale appropriée est expliquée comme étant une forme de capital social qui, après avoir été développée dans un certain contexte, peut être transférée à un autre contexte (Grodecki, 2019). Finalement, les organisations intentionnelles correspondent à des organisations qui ont pour objectif de générer du capital social (Coleman, 1990). Dans les entrevues, c'est particulièrement la forme obligations et attentes qui pourrait émerger; les jeunes leaders et gestionnaires pourraient ressentir qu'ils ont un devoir de « redonner ».

Comment ces formes de capital social font-elles que d'anciens participants choisissent de s'engager en tant que jeunes leaders ou qu'au fil du temps, ils deviennent gestionnaires dans ces organisations? Dans les études s'intéressant au capital social, il est apparent que les programmes pour les jeunes permettent aux participants de gagner du capital social en collaborant avec les adultes responsables, ce qui les aide à atteindre leurs objectifs (Jarret et al., 2005). Ces relations sont également un moyen d'intégrer ces jeunes dans la communauté (Jarret et al., 2005). Par exemple, dans le milieu sportif, Perks (2007), associe la participation sportive en étant enfant/adolescent et le développement de capital social, ce qui résulte en un plus haut niveau d'engagement communautaire chez les adultes. De plus, ils précisent que même si les résultats associent la participation sportive à l'enfance à l'engagement communautaire lorsqu'adultes, il pourrait y avoir certaines situations dans le sport qui diminuent l'engagement communautaire des adultes (Perks, 2007). Par contre, Schüttoff et al. (2018) soulignent que la majorité des études associant la participation sportive ainsi que le développement de capital social présentent

certaines lacunes. Par exemple, il est difficile de savoir si c'est la participation sportive qui favorise le développement du capital social ou si c'est que les personnes ayant plus de capital social sont davantage portées à faire du sport (Theeboom et al., 2012).

**Les jeunes leaders.** Le concept de capital social présenté ci-haut est pertinent puisqu'il est lié non seulement à l'engagement communautaire, mais aussi au développement de jeunes leaders dans la société. Par exemple, Kay & Bradbury (2009), ont examiné comment les programmes qui tentent de développer des jeunes bénévoles dans le sport peuvent être utiles pour développer le capital social. Ils expliquent que « while sports volunteering yields many benefits for individuals and substantial gains for communities, its special value in relation to the social capital thesis is that it explicitly engages young people with their wider community » (p. 125). Le bénévolat dans le sport a la capacité de favoriser le développement personnel ainsi que diverses habiletés des jeunes bénévoles (Kay & Bradbury, 2009). C'est également un moyen pour les jeunes bénévoles de bâtir diverses connexions sociales (Kay & Bradbury, 2009). Ce rôle de bénévole est une forme d'engagement civique et c'est une façon pour les jeunes de s'engager dans leur communauté (Kay & Bradbury, 2009).

Souvent, les jeunes leaders débutent leur engagement dans la communauté puisqu'un adulte engagé dans le programme leur a demandé de prendre un rôle au sein de l'organisation (Hastings et al., 2011; Kay & Bradbury, 2009). Les jeunes leaders sont également encouragés par le fait que par leur rôle, ils peuvent aider et inspirer les jeunes participants, pour que ceux-ci puissent faire de même à leur tour (Martinek et al., 2006).

Hastings et al. (2011), avaient pour objectif de décrire comment le développement des jeunes leaders se produisait par leur engagement dans la communauté. Cette étude

portant sur des jeunes leaders, mais pas dans une organisation sportive, a déterminé que le niveau de capital social influençait le sentiment d'appartenance à la communauté (Hastings et al., 2011). Pooley et al. (2005), avaient plutôt observé la relation inverse et conclu que le « [sense of community] allows us to understand the individual's connection to the community, which is central to the concept of social capital. [...] [T]he definition of [sense of community] may inform the level of [social capital] within the community » (p. 78). Donc, l'engagement communautaire mène à la création de capital social, qui par la suite, va mener à un sentiment d'appartenance à la communauté (Hastings et al., 2011).

**Sentiment d'appartenance à la communauté.** Le sentiment d'appartenance à la communauté selon McMillan & Chavis (1986) est constitué de quatre composantes importantes : *membership* (un sentiment d'appartenance à un groupe), *influence* (la relation réciproque entre la communauté et les membres de celle-ci), *integration and fulfillment of need* (l'inclusion dans la communauté fait que les besoins des membres sont satisfaits par les ressources disponibles) ainsi que *shared emotional connection* (les membres de la communauté ont des liens émotionnels partagés).

Aux JA, la culture ainsi que l'identité acadienne sont mises en valeur, et une enquête réalisée en 2003 révèle un fort sentiment d'appartenance à la communauté acadienne (Leblanc, 2003, dans Allain, 2007). La même chose se produit aux Jeux franco-ontariens, qui deviennent un lieu où les jeunes renforcent et expriment leur identité franco-ontarienne (Dallaire, 2004). Aux Jeux de la francophonie canadienne, les jeunes démontrent aussi un sentiment d'appartenance à la francophonie, alors que la Fédération de la jeunesse canadienne-française reconnaît qu'il peut y avoir plus d'une forme d'identité francophone (Dallaire, 2014). Les membres de la délégation du

Nouveau-Brunswick participant aux Jeux de la Francophonie canadienne expriment notamment une appartenance à l'Acadie et à la francophonie (Dallaire, 2021). Différentes identités nordiques émergent aussi aux AWG. D'un côté, les membres des équipes de missions démontraient un sentiment d'appartenance au Nord ainsi qu'à la culture arctique (Dallaire & al., 2024), mais d'autres positions identitaires y circulent aussi comme une identité ethnique, une identité régionale et une identité nationale (Thomsen & al., 2018).

Certains auteurs remarquent que la participation sportive dans une communauté va augmenter le sentiment d'appartenance (Glover & Bates, 2006; Tonts, 2005). Lin et al. (2016) avancent que bien que le sport permette de développer un sentiment d'appartenance à la communauté, pour que cela se produise, « competitive contingencies and the social environment associated with sport participation must be balanced and negotiated » (p. 475). Pour plusieurs bénévoles dans des organisations sportives, ce sentiment d'appartenance était l'une de leurs principales motivations (Farrell et al., 1998; Johnston et al., 1999; Downward & Raltson, 2005). Le côté social du rôle de bénévole, c'est-à-dire la possibilité d'interagir et de rencontrer les participants, mais aussi les autres bénévoles était également important pour plusieurs participants aux diverses études (Farrell et al., 1998; Allen & Shaw, 2009; Bang & Ross, 2009; Welty Peachy et al., 2014). Evans (2007), a noté que les jeunes développaient un plus grand sentiment d'appartenance à la communauté dans les contextes où « they experience voice and resonance, some power and influence, and adequate adult support and challenge » (p. 699). Il semble donc que si le contexte sportif est favorable, les jeunes qui occupent des rôles de leaders peuvent ressentir un plus grand sentiment d'appartenance à la communauté.

**La transition de participant à bénévole.** Il y a quelques raisons qui expliquent le fait que des anciens participants choisissent de continuer leur engagement, cette fois en tant que bénévoles. Premièrement, c'est un moyen de continuer à participer dans l'organisation ainsi que d'aider les participants actuels (Cuskelly & O'Brien, 2013). Deuxièmement, le rôle de bénévole en vient même à occuper une place importante dans la construction identitaire des bénévoles (Cuskelly & O'Brien, 2013). Lorsqu'ils étaient participants, ces mêmes personnes construisaient plutôt leur identité autour de leur amour pour le sport (Cuskelly et al., 2002; Cuskelly & O'Brien, 2013). Les participants qui devenaient bénévoles mentionnaient également un sentiment d'appartenance à l'organisation, puisqu'ils y étaient engagés depuis longtemps (Cuskelly & O'Brien, 2013). De plus, les bénévoles et les employés vont généralement partager les mêmes valeurs que l'organisme dans lequel ils sont engagés (Cornelis et al., 2013; Stukas et al., 2006). Schlesinger & Gubler (2016) apportent une perspective différente aux autres études sur les motivations des bénévoles dans le sport en identifiant des profils de motivations. Dans le cadre de cette étude, c'est particulièrement le cluster *community supporters* et *social networkers* qui sont intéressants, puisqu'ils insistent sur la communauté ainsi que l'engagement.

## **Conclusion**

Consulter la littérature sur les différents discours a permis d'identifier divers savoirs qui pourraient circuler dans les discours ainsi que les positions de sujets ou les identités qui y sont formées. La littérature sur l'engagement a permis de mieux comprendre le rôle de personne engagé dans une organisation, autant de façon bénévole que comme employé. Les documents des organisations ainsi que les entrevues ont permis

d'identifier trois grands discours : le discours sur le développement des jeunes, le discours sur le développement du sport ainsi que le discours sur la communauté. La littérature sur les trois discours offre une vue d'ensemble sur les façons de favoriser le développement des jeunes, le développement sportif ainsi que la création d'un sentiment d'appartenance à une communauté.

La littérature sur le développement des jeunes permet d'identifier des savoirs qui mènent à diverses positions de sujets. Ce discours permet d'identifier deux positions de sujets ou deux identités distinctes, les « intervenants éducateurs », qui mentionnent des éléments de diverses théories en développement des jeunes pour expliquer leur rôle, ainsi que les « intervenants de bonne volonté », qui eux, ont pour objectif d'offrir aux jeunes des chances de s'épanouir.

La littérature sur le développement sportif permet d'identifier deux positions de sujets qui reproduisent des savoirs distincts. Les « intervenants compétitifs », qui mettent d'avant le développement sportif des athlètes ainsi que les « intervenants axés sur les valeurs », qui souhaitent mettre l'accent sur les bienfaits de l'activité physique, le plaisir. Ces positions de sujets peuvent toutes deux émerger dans les organisations, ainsi que simultanément.

La littérature sur la communauté donne premièrement une meilleure idée de ce que peut être une communauté. Les savoirs sur la communauté permettent de prévoir plusieurs positions de sujet ou d'identités. Par exemple, l'identité francophone, l'identité acadienne, l'identité arctique, l'identité régionale, ou l'identité locale, mais aussi de comprendre comment les personnes engagés s'inscrivent au sein d'un groupe ou d'une

communauté. Par leur engagement, ils se conçoivent comme membre de la communauté, et non pas à l'extérieur.

Cette recension des écrits donne des pistes sur les savoirs que peuvent reprendre les jeunes leaders et gestionnaires pour expliquer leur rôle dans les organisations. Cependant, elle ne permet pas de déterminer quel discours sera le plus important dans ces organisations.

Dans la plupart des études sur l'engagement, qui ont été réalisées en psychologie ou en gestion du sport, les expériences des jeunes ne sont pas examinées exhaustivement. L'approche sociologique proposée dans cette étude permet d'approfondir l'analyse au-delà des raisons qui motivent les jeunes leaders à s'engager pour comprendre comment ils font sens de leur engagement.

### Chapitre 3 : Méthodologie

L'approche utilisée dans cette recherche est qualitative et vise à mieux comprendre comment les participants à l'étude font sens de leurs expériences (Tamminen & Poucher, 2020). Différents concepts de Foucault sont utilisés pour analyser les discours repris par les anciens participants qui s'engagent comme jeunes leaders ou gestionnaires dans trois organisations et déterminer comment ils expliquent leur engagement. Plus précisément, il s'agit d'une étude à cas multiples se concentrant sur trois organisations : le Boys and Girls Club d'Ottawa, la Société des Jeux de l'Acadie et le Arctic Winter Games International Committee. Les études à cas multiples sont décrites comme ceci :

A multiple case study enables the researcher to explore differences within and between cases. The goal is to replicate findings across cases. Because comparisons will be drawn, it is imperative that the cases are chosen carefully so that the researcher can predict similar results across cases, or predict contrasting results based on a theory (Yin, 2003, dans Baxter & Jack, 2008, p. 548).

L'objectif principal de cette recherche est d'identifier et d'analyser les discours qu'évoquent les jeunes leaders ainsi que les gestionnaires lorsqu'ils parlent de leur engagement dans ces organisations. Je souhaite déterminer quels discours encadrent l'action des jeunes leaders et des gestionnaires dans le contexte des trois organisations, qui chacune favorise le développement des jeunes, le développement sportif ainsi que celui de la communauté. De plus, je veux voir comment ces discours émergent, et plus particulièrement s'ils s'expriment de la même façon dans chacune des organisations et si les jeunes leaders reproduisent les mêmes discours que les gestionnaires.

Ces trois organisations, quoique distinctes, ont toutefois certains points en commun, comme leur vocation sportive et communautaire, qui permet de prévoir des résultats similaires (Yin, 2003, dans Baxter & Jack, 2008). Bien qu'il ne s'agisse pas

d'une étude de cas comparative au sens méthodologique strict, certains principes d'analyse comparative ont été appliqués. Par exemple, lorsque certaines différences ou similitudes étaient identifiées entre les organisations ou entre les jeunes leaders et les gestionnaires.

### **Cadre théorique**

Les différents concepts de Michel Foucault sont utilisés fréquemment en sociologie du sport (Rail & Harvey, 1995; Markula & Pringle, 2005). Cette recherche s'intéresse particulièrement aux concepts de discours, pouvoir/savoir et de la vérité ainsi que du sujet/de la subjectivité, et comment ceux-ci nous permettent de mieux comprendre pourquoi et comment les jeunes leaders et les gestionnaires choisissent de « redonner » aux organisations qui ont encadré leurs expériences à l'enfance et/ou l'adolescence.

#### *Discours*

La conception des discours pour Foucault n'est pas uniquement liée au langage (McHoul & Grace, 2002). Pour Foucault, les discours sont « une série de segments discontinus, dont la fonction n'est ni uniforme ni stable » (1976, p. 133). Les discours sont « des pratiques qui forment systématiquement les objets dont ils parlent » (Foucault, 1969, p. 67). Mills explique que « a discourse is something which produces something else (an utterance, a concept, an effect), rather than something which exists in and of itself and which can be analyzed in isolation » (2004, p. 15). Dans mon analyse, je me concentre sur trois principaux discours : le discours sur le développement des jeunes, le discours sur le développement du sport et le discours sur la communauté. Ces trois discours sont composés de différents fragments discursifs qui définissent ce qu'est le rôle de personne engagée envers les jeunes, le sport et la communauté ainsi que les valeurs et

les comportements à adopter dans ces rôles. Ce sont donc plus que des énoncées, ces discours ont des effets réels sur la façon dont les jeunes leaders comprennent et incarnent leur rôle auprès des jeunes selon qu'ils se conçoivent comme étant un acteur de développement de la jeunesse, du sport ou de la communauté (Mills, 2004).

*Pouvoir/savoir et vérité*

Le concept de discours est lié directement aux concepts de pouvoir/savoir et de vérité, c'est même grâce à ceux-ci que les discours peuvent avoir un effet sur les individus (Mills, 2004). Pour Foucault, « le pouvoir, ce n'est pas une institution, et ce n'est pas une structure, ce n'est pas une certaine puissance dont certains seraient dotés : c'est le nom qu'on prête à une situation stratégique complexe dans une société donnée » (Foucault, 1976, p. 123). Le pouvoir est une action qui s'exerce dans les différentes relations entre les personnes et les institutions, répartie dans diverses relations sociales, et qui incite les individus à adopter certains comportements (Mills, 2003, 2004). Par exemple, c'est le pouvoir qui s'exerce sur les jeunes leaders et les gestionnaires qui les amènent à agir d'une certaine façon et à adopter ou non les différentes prescriptions des discours qu'ils reprennent pour expliquer leur engagement.

Ces relations de pouvoir vont s'articuler avec la production de savoir. Le savoir est souvent « the product of the subjugation of objects, or perhaps it can be seen as the process through which the subjects are constituted as subjugated » (Mills, 2004, p. 19). Par exemple, la recension des écrits a résumé diverses approches (savoirs) qui encadrent l'intervention et qui incitent une forme d'intervention en matière de développement de la jeunesse plutôt qu'une autre, comme la promotion de *Social Justice Youth Development*

(SJYD) ou *Critical Youth Empowerment* (CYE) plutôt que du *Positive Youth Development* (PYD).

Les concepts de pouvoir et de savoir sont également liés avec celui de vérité (Mills, 2003). La vérité est construite par les différents savoirs qui circulent dans les discours et qui génèrent du pouvoir. Mills explique que la vérité est:

Something which societies have to produce, rather than something which appears in a transcendental way. Foucault analyses the labour which people perform to exclude certain forms of knowledge from consideration as 'true' (2004, p. 16).

Ce qui est considéré comme étant la vérité ne l'est pas nécessairement pour tous, puisque la conception de ce qui est vrai va varier d'une personne à l'autre (Shogan, 1999). Par exemple, les discours dominants sont considérés comme étant vrais, mais cela ne signifie pas pour autant que les discours opposés sont faux. Autrement dit, différents discours vont produire différents savoirs, cependant, seulement ceux les plus investis de relations de pouvoir vont être considérés comme véridiques. Donc, les discours dont les savoirs circulent le plus seront les plus puissants et ceux considérés comme vrais.

La synthèse des écrits dans le chapitre précédent illustre comment les trois discours qui structurent mon analyse fournissent différents savoirs quant au rôle de personne engagé envers la jeunesse, le sport et la communauté. Ensuite, les jeunes leaders et gestionnaires adoptent, ou non, les prescriptions de ces discours.

### *Sujet/subjectivité*

Dans son explication de ce qu'est le pouvoir disciplinaire, Foucault présente deux façons d'être un sujet :

There are two meanings of the word "subject": subject to someone else by control and dependence; and tied to his own identity by conscience or self-knowledge. Both meanings suggest a form of power which subjugates and makes subject to (Foucault, 1982, p. 781).

Les discours sur le développement des jeunes, ceux sur le développement sportif ainsi que ceux sur la communauté définissent ce qu'est une personne engagée envers la jeunesse, le sport ou la communauté et les jeunes leaders et gestionnaires sont sujets à ces discours. Ils vont ainsi volontairement se conformer aux savoirs reproduits par ces discours, puisqu'ils se reconnaissent eux-mêmes dans le rôle de personnes engagées envers les jeunes, le sport ou la communauté et qu'ils acceptent ces savoirs comme légitimes et « vrais » pour mener à bien leur rôle.

Plus précisément, le sujet est formé par les relations de pouvoir (McHoul & Grace, 2002) qui s'exercent à travers les discours et forment différentes positions de sujets. Par exemple, Markula & Pringle expliquent que:

[t]he discourse of soccer, for example, does not simply objectify the participant in soccer as a 'soccer player'. The participant in soccer is also subject to the workings of various discourses that shape their identities as soccer players (2006, p. 30).

Les jeunes leaders et gestionnaires vont adopter différentes positions de sujets pour construire leurs identités de personnes engagées. Je tenterai donc d'identifier les différentes positions de sujets produites dans les trois discours que reprennent les jeunes leaders et gestionnaires, les positions de sujets étant « a location for people in relation to dominant discourses, associated with specific rights, limitations and ways of feeling, thinking and behaving » (Weedon, 1997 dans Kavoura et al., 2015, p. 89). Les positions de sujets adoptées par les jeunes leaders et gestionnaires, comparativement aux rôles de personnes engagées envers les jeunes, le sport ou l'intégration communautaire, « [...] offer discursive locations from which to speak and act rather than prescribing a particular part to be acted out » (Willig, 2008, p. 166). Autrement dit, les discours sur le

développement des jeunes, le développement du sport ainsi que la communauté fournissent des savoirs par rapport aux rôles de personnes engagées envers la jeunesse, le sport et la communauté. Ces mêmes discours vont également offrir diverses positions de sujets que les jeunes leaders et gestionnaires peuvent occuper et qui vont avoir un impact sur leur subjectivité, c'est-à-dire leur conception de soi dans leur engagement (Willig, 2008).

### **Méthodes**

Avant de mentionner les méthodes de collectes de données utilisées dans ce projet, il est important de préciser que la collecte de donnée a été réalisée avant mon intégration au projet et s'est étendue sur quelques années (BGC Ottawa en 2017, Société des Jeux de l'Acadie en 2018 et Arctic Winter Games International Committee en 2022-2023). Des entretiens avec quarante-quatre participants ont eu lieu : trente-et-un étaient des jeunes leaders, alors que les treize autres occupaient des rôles de gestion dans l'une des trois organisations. Les tableaux 1, 2 et 3 présentent les pseudonymes des participants, des informations concernant les entrevues (durée, date) et le poste occupé dans l'organisation au moment de la réalisation des entrevues. Les gestionnaires ont été les premiers à être recrutés pour cette recherche. Pour ce faire, les organisations ont été contactées par l'équipe de chercheurs. C'est ensuite les gestionnaires qui ont procédé au recrutement des jeunes leaders dans chacune des organisations. Les chercheurs ont ensuite convenu du moment de l'entrevue par courriel avec les jeunes leaders.

Il est important de mentionner que certains participants à cette étude sont employés alors que d'autres sont bénévoles, autant pour les jeunes leaders que les gestionnaires. Les jeunes leaders du BGC Ottawa sont tous employés de l'organisation

(sauf un, qui est bénévole). Il s'agit d'emplois étudiants qu'ils occupent à temps partiel pendant leurs études. Aux JA, les jeunes leaders occupant des rôles d'entraîneurs le font de façon bénévole, alors que ceux qui sont employés de la Société des Jeux de l'Acadie (SJA) et des Comités organisateurs des Finales des Jeux de l'Acadie (COFJA) occupent des emplois étudiants à temps plein pour l'été. Aux AWG, les jeunes leaders sont tous des bénévoles qui occupent des rôles d'entraîneurs. Les gestionnaires du BGC Ottawa sont tous des employés, sauf un qui siège au conseil d'administration. Aux JA et AWG, les chefs de missions occupent leurs rôles de façon bénévole, alors que pour d'autres gestionnaires des AWG, leurs rôles aux AWG sont liés à leur emploi.

Je crois qu'il est possible, mais aussi pertinent, de comparer l'engagement rémunéré au sein de ces organisations communautaires à celui des bénévoles. En effet, les employés dans les organisations communautaires ainsi qu'à but non lucratif démontrent des motivations beaucoup plus intrinsèques que ceux d'autres secteurs (Leete, 2006). Par exemple, ils ont un grand désir d'aider les autres et sont moins préoccupés par le salaire (Hansen et al., 2003). Les employés d'organisations à but non lucratif, comme les bénévoles, souhaitent faire la promotion des valeurs et de la mission de l'organisation (Benz, 2005; Bassous, 2015). Parfois, travailler dans une organisation où l'on était participant ou bénévole est un moyen de poursuivre son engagement dans la communauté : on ne devient pas employé d'un organisme communautaire à ressources financières limitées sans avoir préalablement démontré une aptitude et un intérêt face à la promotion des valeurs de l'organisation (Dallaire, 2017).

De plus, l'engagement de ces jeunes leaders, qu'ils soient bénévoles ou employés, est d'une durée de plusieurs semaines ou mois. Il s'agit d'entraîneurs qui donnent de leur

temps tout au long de l'année pour amener les jeunes aux JA ou aux AWG.

Similairement, les employés de la SJA et du COFJA<sup>2</sup>, occupent un emploi d'été à temps plein et les intervenants jeunesse du BGC Ottawa développent et mettent en œuvre des programmes tout au long de l'année. Les gestionnaires, dans les trois organisations, ont un engagement qui est soutenu, autant pour les employés que pour les bénévoles. Certains sont à la direction des organisations, d'autres font plutôt partie des comités organisateurs ou des conseils d'administration.

**Tableau 1**

*Participants du BGC Ottawa*

Nom	Âge	Sexe	Date de l'entrevue	Durée de l'entrevue	Poste occupé dans l'organisation
Salim	21	Homme	14 novembre 2017	93 min	Bénévole
Charles	23	Homme	15 novembre 2017	95 min	Intervenant jeunesse (intermédiaire)
Anna	18	Femme	15 novembre 2017	42 min	Intervenant jeunesse (junior)

<sup>2</sup> Comités organisateurs des Finales des Jeux de l'Acadie

Mariah	17	Femme	30 novembre 2017	79 min	Intervenant jeunesse (junior)
Alice	19	Femme	3 décembre 2017	81 min	Intervenant jeunesse (intermédiaire)
Jacob	20	Homme	4 décembre 2017	81 min	Intervenant jeunesse (intermédiaire)
Amil	20	Homme	7 décembre 2017	60 min	Intervenant jeunesse (intermédiaire)
Alexei	23	Homme	7 décembre 2017	51 min	Intervenant jeunesse (intermédiaire)
Andrew	27	Homme	12 décembre 2017	89 min	Intervenant jeunesse (intermédiaire)
Ashton*		Homme	11 octobre 2017	91 min	Directeur des programmes
Jill*		Femme	11 octobre 2017	54 min	Directrice de l'avancement

Shawn*	Homme	5	53 min	Président – Conseil
		décembre		d'administration
		2017		

---

*Note.* Les gestionnaires sont identifiés par un \*.

Les intervenants jeunesse du BGC Ottawa ont différents rôles. Certains s'occupent d'organiser et planifier des programmes alors que d'autres vont seulement animer les diverses activités offertes. Par exemple, s'il y a une activité dans le gymnase, des intervenants jeunesse seront présents pour assurer le bon déroulement de l'activité en faisant, au besoin, des interventions par rapport aux comportements des jeunes. D'autres intervenants vont être responsables d'un programme, c'est-à-dire le développer et le mettre en œuvre auprès des jeunes (par ex., une formation d'arbitre au basketball) en assurant son bon fonctionnement. Les jeunes adultes occupent ces postes d'intervenants jeunesse à temps partiel pendant leurs études postsecondaires, il ne s'agit pas de postes à temps plein.

**Tableau 2***Participants des JA*

Nom	Âge	Sexe	Date de l'entrevue	Durée de l'entrevue	Poste occupé dans l'organisation
Cyril		Homme	20 juin 2018	92 min	Employé SJA <sup>a</sup> / La Relève <sup>b</sup>
Anouk	19	Femme	23 juin 2018	54 min	Entraîneuse d'athlétisme
Eliador	19	Femme	20 juin 2018	72 min	Employée SJA <sup>a</sup> / La Relève <sup>b</sup>
Fernand	19	Homme	21 juin 2018	71 min	Entraîneur d'athlétisme
Malika	20	Femme	28 juin 2018	41 min	Accompagnatrice/bénévole
Jody	23	Femme	juin 2018	54 min	Accompagnatrice
Julien	20	Homme	28 juin 2018	29 min	Accompagnateur/entraîneur d'athlétisme
Lise	20	Femme	29 juin 2018	54 min	Entraîneuse d'athlétisme
Myriam	25	Femme	14 juin 2018	90 min	Entraîneuse de mini handball/membre d'un comité régional

Martin	21	Homme	21 juin 2018	71 min	Entraîneur ultimate frisbee
Octave	20	Homme	19 juin 2018	53 min	Entraîneur de volleyball
Sadie	21	Femme	20 juin 2018	42 min	Employée SJA <sup>a</sup>
Nina	19	Femme	19 juin 2018	52 min	Employée SJA <sup>a</sup>
Séraphine	19	Femme	27 juin 2018	77 min	Bénévole COFJA <sup>c</sup>
Vanessa	24	Femme	14 juin 2018	60 min	Entraîneuse soccer
Madelaine	22	Femme	19 juin 2018	52 min	Employée SJA <sup>a</sup>
Valérie	21	Femme	19 juin 2018	43 min	Employée SJA <sup>a</sup>
Victor	24	Homme	27 juin 2018	59 min	Entraîneur d'improvisation
Nadette*	41	Femme	18 juin 2018	74 min	Chef de mission
Marie- Hélène*		Femme	18 juin 2018	126 min	Directrice SJA <sup>a</sup>

Jérémie*	27	Homme	22	79 min	Chef de mission adjoint
			juin 2018		
Gisèle*	33	Femme	27	74 min	Présidente SJA <sup>a</sup>
			juin 2018		

---

*Note.* Les gestionnaires sont identifiés par un \*.

<sup>a</sup>Société des Jeux de l'Acadie

<sup>b</sup>La Relève est le programme de leadership de la Société des Jeux de l'Acadie

<sup>c</sup>Comités organisateurs des Finales des Jeux de l'Acadie

Ce n'est pas tous les jeunes leaders et gestionnaires aux JA qui interviennent directement avec les jeunes athlètes comme le font les entraîneurs ou les chefs de mission/chefs de mission adjoints. Par exemple, les employés responsables de La Relève pour la SJA organisent un programme de leaderships pour les jeunes. Ceux à la SJA et au COFJA occupent diverses fonctions dans lesquelles ils réalisent différentes tâches en préparation des Jeux et pendant les Jeux. Ces emplois pour la SJA et COFJA sont des emplois d'été occupés par les jeunes adultes pendant leurs études postsecondaires.

**Tableau 3***Participants des AWG*

Nom	Âge	Sexe	Date de l'entrevue	Durée de l'entrevue	Poste occupé dans l'organisation
Ceara	24	Femme	24 janvier 2023	63 min	Assistante entraîneure x-country ski
Melly		Femme	5 janvier 2023	58 min	Entraîneure hockey féminin
Shania	25	Femme	24 janvier 2023	49 min	Entraîneure hockey féminin
Tina	22	Femme	13 décembre 2023	64 min	Entraîneure patinage de vitesse courte piste
Colette*	53	Femme	16 janvier 2023	69 min	Présidente Alaska
Constance*	35	Femme	20 octobre 2022	73 min	Conseillère principale – Société d'accueil
Mariah*	51	Femme	18 octobre 2022	58 min	Directrice sport & récréation pour le gouvernement du Yukon – Comité international

Keagan*	40	Femme	14 décembre 2022	51 min	Chef de mission
Theresa*	53	Femme	4 janvier 2024	73 min	Assistante chef de mission
Graham*	56	Homme	22 décembre 2024	84 min	Assistant chef de mission

---

*Note.* Les gestionnaires sont identifiés par un \*.

Des entrevues individuelles ont été réalisées avec l'ensemble des participants, en personne dans le cas des leaders de la Société des Jeux de l'Acadie et du BGC Ottawa et en ligne de façon synchrone pour ceux des Arctic Winter Games. Les entrevues étaient semi-dirigées, ce qui signifie qu'un guide d'entretien composé de questions ouvertes, mais tout de même spécifiques (Smith & Sparkes, 2016) permettait d'orienter la conversation (voir annexe 1). De plus, contrairement à d'autres types d'entrevues, celles-ci permettent un certain niveau de flexibilité en modifiant ou ajoutant des questions en fonction des réponses données par le participant (Jones et al., 2013).

Les entrevues ont toutes été réalisées par Christine Dallaire, la chercheuse responsable du projet plus large consistant à déterminer « le sens que les jeunes adultes leaders donnent à leurs responsabilités sportives en tant que pratiques d'engagement envers et pour la 'communauté', au-delà d'une ferveur sportive » (Dallaire, 2016, p. 5), les trois objectifs étant les suivants : (1) étudier les discours sur la communauté qu'évoquent les jeunes adultes pour décrire la communauté envers laquelle ils veulent

contribuer par leur rôle de leader dans le sport, (2) comprendre comment les expériences sportives communautaires ont menées les jeunes leaders à « redonner » et (3) quel sens les jeunes leaders donnent à leurs responsabilités sportives comment étant des pratiques d'engagement envers et pour la communauté (Dallaire, 2016, p. 5).

Puisque ces données ont été collectées dans l'objectif de mieux comprendre l'action de « redonner » par des anciens participants, il s'agit de données primaires, malgré le fait que je n'ai pas moi-même procédé à la collecte des données. En effet, le présent projet se concentre sur l'analyse du milieu sportif communautaire pour avoir une meilleure compréhension de l'engagement des anciens participants. Les données primaires sont décrites comment étant des données recueillies pour répondre aux questions particulières d'un projet (Boslaugh, 2007). De plus, les entrevues sont considérées comme étant des données primaires (Vartanian, 2010). Les données secondaires sont plutôt des données qui ont déjà été collectées et qui sont réutilisées pour un autre objectif (Johnston, 2014).

Puisque les données étaient déjà collectées, j'ai eu un cheminement distinct lorsqu'il fut le temps de déterminer la question de recherche. La première étape fut une première écoute des entrevues. Par la suite, la lecture des transcriptions a eu lieu simultanément à une deuxième écoute des entrevues. La lecture des transcriptions et les deux écoutes ont permis l'appropriation des données ainsi qu'une meilleure compréhension face aux émotions exprimées par les participants. Il aurait été difficile d'acquérir une aussi bonne compréhension des données avec une simple lecture des transcriptions, puisqu'elles manquent de détails concernant la voix des participants ou les moments de silence.

Cette façon de faire possède, selon moi, plus d'avantages que d'inconvénients. Par exemple, il y a premièrement le fait de pouvoir inclure un plus grand nombre de participants. En effet, il aurait été très difficile de réaliser autant d'entrevues, leurs transcriptions ainsi que l'analyse dans le temps alloué pour compléter le programme de maîtrise. Deuxièmement, la qualité des entrevues est sans aucun doute plus grande que si je les avais moi-même réalisés et les réponses des participants sont probablement plus développées (Jacob & Furgerson, 2015).

D'un autre côté, le plus gros point négatif est de ne pas profiter de l'élément visuel des entrevues. En effet, il est impossible de remarquer les expressions faciales, la façon d'agir ou le langage corporel des participants. Par exemple, à quelques reprises pendant les entrevues, la chercheuse mentionne qu'un certain participant hoche la tête ou qu'il sourit, chose qui passerait inaperçue si elle ne le mentionnait pas et qui n'a peut-être pas été mentionnée à toutes les instances.

#### *Choix des questions de recherche*

Ce n'était pas la première fois que je travaillais avec les entrevues des jeunes leaders au BGC Ottawa et aux Jeux de l'Acadie. Lors de mon projet de 4<sup>e</sup> année, j'avais exploré ce qui motivait ceux-ci à s'engager dans les organisations, en me penchant particulièrement sur la littérature en gestion du sport ainsi que sur les motivations des bénévoles. Ce projet avait permis de cerner les catégories de motivation émergeant des entrevues comparativement à celles des études antécédentes et de déterminer que les jeunes leaders voulaient particulièrement aider les autres et « redonner » aux organisations. Pour la maîtrise, une question de recherche distincte de celle du projet de 4<sup>e</sup> année devait être formulée. Avant même de définir la question, la décision d'ajouter

les entrevues des gestionnaires du BGC Ottawa et des Jeux de l'Acadie fut prise, pour avoir plus de contenu à analyser et d'explorer si distinction il y avait entre les anciens participants plus âgés et ayant des responsabilités accrues et les jeunes leaders. La collecte de données des AWG maintenant terminée, il semblait pertinent de les ajouter au corpus pour approfondir les possibles éléments contextuels pour étudier les distinctions et similitudes d'un milieu à l'autre.

Par la suite, la question a été plutôt facile à déterminer : le projet de recherche de 4<sup>e</sup> année avait identifié ce qui motivait les jeunes leaders à s'engager, c'est-à-dire pour aider ainsi que par amour du sport. Je voulais donc creuser cette question « d'aider » pour la thèse. Qui ou quoi veulent-ils aider? Comment veulent-ils les aider? J'ai débuté par une première lecture des transcriptions et une écoute des entrevues, suivi de la lecture des documents des organisations (par exemple, le site web et ses ressources). C'est à ce moment que j'ai identifié trois grands thèmes dans les entrevues et dans les documents des organisations : le développement des jeunes, le développement du sport et la communauté. Vu ces trois grands thèmes ou discours et mon intérêt à comprendre qui/quoi et comment les jeunes leaders et gestionnaires veulent aider, il était intéressant de réaliser une analyse de discours pour mieux comprendre comment ils conçoivent leur rôle et font sens de leur engagement. C'est particulièrement les questions du guide d'entrevue (voir l'annexe) en lien avec les raisons de travailler/faire du bénévolat dans l'organisation, leur rôle dans l'organisation, leur expérience dans l'organisation ainsi que leur contribution/appartenance à la communauté qui étaient pertinentes pour répondre à mes nouvelles questions de recherche.

## Analyse

À partir des transcriptions des entrevues, une analyse de discours a été réalisée. Cette approche analytique n'a pas de marche à suivre détaillée ni de description exacte de ce qu'elle est (Graham, 2010; Lyons & Coyle, 2007), mais se concentre sur « the relationship between discourses and how people think or feel (subjectivity), what they may do (practices) and the material conditions within which such experiences may take place » (Willig, 2008, p. 113). Étant donné le fait que je m'intéressais à la façon dont les jeunes leaders et les gestionnaires parlaient de leur engagement, c'est particulièrement la relation entre les discours, leur subjectivité et leurs actions qui était pertinente.

Lyons & Coyle (2007) mentionnent qu'il existe plus d'une méthode pour réaliser une analyse de discours (par exemple Barker & Galasinski, 2001; Potter & Wetherell, 1987; Willig, 2008). Je me suis largement inspiré de l'approche décrite par Willig (2008) qui est composée de six étapes : constructions discursives (*discursive construction*), discours (*discourses*), action-orientation (*action orientation*), positionnements (*positionings*), pratique (*practice*) et subjectivité (*subjectivity*).

### Étape 1 : Constructions discursives

Cette première étape a pour but de déterminer les différentes façons dont l'objet discursif est construit dans le texte (Willig, 2008). Dans cette recherche, l'objet discursif est « l'engagement ». Donc, pour réaliser cette étape, les différentes références à l'engagement des participants furent soulignées dans les transcriptions. Il ne s'agit pas toujours de références directes à leur engagement, mais plutôt comment ils en parlent sans nécessairement nommer l'objet discursif directement (Willig, 2008).

### *Étape 2 : Discours*

Après avoir identifié à l'étape précédente les sections du texte faisant référence à l'engagement des jeunes leaders et des gestionnaires, on peut ensuite comparer et différencier les façons dont l'engagement est construit par les participants (Willig, 2008). Cette étape a permis d'identifier trois discours : le discours sur le développement des jeunes, le discours sur le développement du sport et le discours sur la communauté. En effet, lorsque les jeunes leaders et les gestionnaires parlaient de leur engagement, c'est ces trois thèmes qui ressortaient de leurs propos.

Dans l'analyse, ces deux premières étapes ont été jumelées. Dans les transcriptions, les différentes références à l'engagement ont été soulignées en utilisant une couleur différente pour chacun des discours

### *Étape 3 : Action orientation*

Dans cette étape, on tente de déterminer quand et comment les divers discours sont utilisés par les participants, ainsi que pourquoi ils choisissent de parler de cela plutôt qu'autre chose (Willig, 2008). Par exemple, pourquoi choisissent-ils de parler de développement de la jeunesse plutôt que de développement sportif? Dans quels contextes utilisent-ils ces discours, et pourquoi ceux-ci plutôt qu'un autre discours? C'est à cette étape que leurs explications ont été mises dans le contexte particulier de chacune des organisations, pour mieux tenter de mieux comprendre l'utilisation des trois discours.

### *Étape 4 : Positionnements*

À ce stade, les différents discours ont été identifiés et on comprend mieux quand et pourquoi ils sont utilisés par les jeunes leaders et les gestionnaires. Les discours offrent différentes positions de sujet (Willig, 2008). Par exemple, les personnes qui reprennent le

discours sur le développement de la jeunesse adoptent la position de personne engagée envers la jeunesse. Ceux qui utilisent le discours sur le développement du sport adoptent la position de sujet engagé envers le sport. Autrement dit, ils privilégient leur subjectivité en tant que sportifs, c'est-à-dire qu'ils ressentent toujours un fort lien avec le sport et ils tentent d'y rester engagés. Finalement, ceux qui font référence au discours sur l'appartenance communautaire occupent la position de sujet engagé envers la communauté. Ceux qui font référence à ce discours expriment une forte appartenance à leur communauté. Il y a également de nombreuses autres positions de sujet qui émergent dans les entrevues que j'ai tenté d'identifier dans le chapitre suivant.

#### *Étape 5 : Pratique*

Cette étape se concentre sur « the relationship between discourse and practice » (Willig, 2008, p. 117). Par exemple, est-ce que ceux qui reprennent le discours sur le développement des jeunes veulent surtout offrir des occasions aux jeunes, aider à développer des valeurs ou autre? Est-ce que ceux qui reprennent le discours sur le développement du sport parlent de vouloir surtout montrer différentes techniques ou stratégies et ainsi développer le talent des athlètes? Comment les jeunes leaders et gestionnaires parlent-ils des moyens utilisés pour intégrer les jeunes à leur communauté? Il s'agit de voir comment les jeunes leaders et gestionnaires agissent par rapport à leur rôle dans les organisations, plus particulièrement, comment leurs motivations vont influencer leurs actions.

### *Étape 6 : Subjectivité*

La dernière étape consiste à regarder les liens entre les discours et la subjectivité des participants aux entrevues. Cette étape consiste donc à expliquer comment ils font sens de leur subjectivité et comment ils décrivent leur rôle dans les organisations. Plus spécifiquement, comment les jeunes leaders et gestionnaires expliquent qu'ils adoptent certaines positions de sujets.

### *Détails de l'analyse*

L'analyse était en premier lieu inductive, c'est-à-dire que l'on décrit et explique ce que l'on observe (Gaudet & Robert, 2018; Sparkes & Smith, 2014). Les entrevues, ainsi que les connaissances préalables des motivations des participants ont permis d'identifier les trois discours. La suite de l'analyse était un processus itératif, qui consiste à passer de l'empirique (les discours observés) à la théorie (la littérature sur le développement des jeunes, du sport et de la communauté), pour ensuite retourner au matériel empirique (Gaudet & Robert, 2018). Donc, tout au long de l'analyse, je passais de la littérature aux entrevues pour mieux interpréter les données.

**Chapitre 4 : Le sport comme moyen de « redonner » au Boys and Girls Club  
d'Ottawa, aux Jeux de l'Acadie et aux Arctic Winter Games**

Article préparé pour soumission à la *Revue Jeunes et Société*

Le BGC Ottawa, la Société des Jeux de l'Acadie (SJA) et le Arctic Winter Games International Committee (AWGIC) sont des organisations à vocation sportive et communautaire, qui utilisent, entre autres, le sport comme moyen de promotion de leurs valeurs et de leurs missions. Le BGC Ottawa « provide[s] a supportive place where children and youth can experience new opportunities, overcome barriers, build positive relationships and develop confidence and skills for life » (BGC Ottawa, s.d. -b, paragr. 2). Le sport est un des quatre piliers de l'organisation (BGC Ottawa, s.d.-c), ce qui signifie que les jeunes ont également accès à d'autres types d'activités notamment éducatives, de leadership et artistiques (BCG Ottawa, s.d. -b). Les Jeux de l'Acadie (JA) sont composés de plusieurs compétitions sportives qui visent à « contribuer à l'épanouissement de la jeunesse francophone des provinces de l'atlantique » (Jeux de l'Acadie, s.d.-a, paragr. 2). Bien que le sport prédomine aux JA, les jeunes ont également la chance de participer à des compétitions d'improvisation et de musique. Les Arctic Winter Games (AWG) « celebrate sport, social exchange and cultures. The Games provide an opportunity for the developing athlete to compete in friendly competition while sharing cultural values from northern regions around the world » (Arctic Winter Games, s.d. -c, paragr. 1).

Ces trois milieux permettent l'intégration des jeunes à leurs communautés, ce qui les incite, une fois adulte, à s'investir dans leur développement. En effet, un grand nombre d'anciens participants choisissent de maintenir leurs liens avec ces programmes sportifs, en y occupant différents rôles de leadership, allant de bénévoles ou d'employés jusqu'à gestionnaires. Par cet engagement, ils « redonnent » aux organisations en contribuant aux programmes sportifs, et en même temps, à la communauté.

### **L'étude des discours qui façonnent l'engagement des anciens participants**

Cette étude porte sur ces anciens participants qui « redonnent » : quels discours évoquent les jeunes leaders et les gestionnaires pour faire sens de leur engagement? Est-ce que ceux-ci sont les mêmes pour les jeunes leaders et les gestionnaires? Pour mieux comprendre comment les jeunes leaders et les gestionnaires parlent de leur engagement dans ces milieux, une analyse de discours (Foucault, 1976; Foucault, 1982) explore l'émergence de trois discours, le discours sur le développement des jeunes, le discours sur le développement du sport et le discours sur la communauté, pour expliquer comment ils conçoivent leur engagement ainsi que leur rôle dans l'organisation. Pour Foucault, les discours sont « une série de segments discontinus » (1976, p. 133), ils sont définis comme « des pratiques qui forment systématiquement les objets dont ils parlent » (Foucault, 1969, p. 67). Par exemple, les trois discours présentés plus haut sont composés de divers fragments discursifs qui définissent le rôle de personne engagée envers les jeunes, le sport et la communauté. De plus, « le discours véhicule et produit du pouvoir » (Foucault, 1976, p. 133), c'est-à-dire qu'il crée des attentes face aux rôles et aux comportements des personnes engagées, qui s'y soumettent et incarnent donc les positions de sujet prescrites par les discours. Foucault (1982) explique que cette forme de pouvoir impose une identité et une façon d'être, incarnées par la personne engagée, qui devient à la fois sous le contrôle des prescriptions du discours en même temps qu'elle prend conscience de soi en tant que personne engagée.

Ce pouvoir qui circule dans les discours permet également la production de savoirs (Shogan, 1999), c'est-à-dire les connaissances qui incitent à la mise en œuvre de certaines approches plutôt que d'autres en matière de développement de la jeunesse, de

développement sportif et d'appartenance à la communauté. Ces mêmes relations de pouvoir exercées dans les discours, ainsi que les savoirs qu'ils produisent vont former différentes positions de sujet (McHoul & Grace, 2002). Par exemple, les discours sur le développement des jeunes, sur le développement du sport et sur la communauté produisent différents savoirs et différentes positions de 'sujet engagé' ou 'd'intervenants'. Plus spécifiquement, les jeunes leaders et gestionnaires vont être « sujets » aux différents discours de deux façons. D'un côté, les discours vont définir leur rôle d'intervenant ou de personnes engagés envers la jeunesse, le sport et la communauté en définissant les comportements prescrits de ces rôles ainsi que les valeurs à adopter. D'un autre côté, les jeunes leaders et les gestionnaires vont se reconnaître comme étant des personnes engagées ou des intervenants envers la jeunesse, le sport et la communauté et vont consciemment adopter les prescriptions du discours sur ces rôles.

### **Les savoirs produits dans les trois discours**

Le discours sur le développement des jeunes produit différents savoirs par rapport à la contribution du sport au développement de la jeunesse ainsi qu'aux façons de favoriser le développement des jeunes qui participent dans des programmes sportifs. En outre, on souligne que le développement des jeunes est favorisé par un environnement sécuritaire où plusieurs ressources sont accessibles (Coakley, 2011; Son & Berdychevsky, 2022; Iwasaki, 2016). De plus, dans une perspective de développement de la jeunesse, les intervenants doivent avoir pour but de développer des compétences chez les jeunes, ces aptitudes étant liées à plusieurs sphères de la vie des jeunes, par exemple en développant certaines compétences de vie (ou *life skills*) comme le leadership et le travail d'équipe (Camiré et al., 2022; Son & Berdychevsky, 2022), mais aussi la prise de responsabilité, le

contrôle des émotions et le fait d'apprendre à se fixer des objectifs (Son & Berdychevsky, 2022). Les organisations qui adhèrent au développement positif des jeunes fournissent également un lieu où les jeunes peuvent construire des relations positives avec les autres membres, mais aussi avec les employés (Son & Berdychevski, 2022; Coakley, 2011). Le développement de la jeunesse prend deux types de significations évoqués ci-haut. Les 'intervenants de bonne volonté' veulent offrir aux jeunes une chance de s'épanouir par le biais de diverses activités, que celles-ci soient ou non liées au sport. Les 'intervenants éducateurs' tentent plutôt, par les programmes sportifs, de transmettre différentes compétences de vie (ou des *life skills*) aux participants, sans avoir d'objectif de développement sportif.

Le discours sur le développement du sport produit différents savoirs sur les façons de favoriser le développement athlétique des jeunes ou d'encourager la participation sportive des jeunes. Donc, dans une perspective de développement sportif, les intervenants peuvent encourager les jeunes à pratiquer un sport, plutôt que fait de compétitionner (Balyi et al., 2013; Sport for Life Society, 2016). Le développement sportif est également caractérisé par le fait de permettre aux jeunes athlètes de s'améliorer dans un sport spécifique (Sport for Life Society, 2016). En effet, dans une perspective de développement sportif, les intervenants tentent surtout de développer les habiletés motrices des participants (Côté et al., 2008) et les entraîneurs vont avoir un rôle important pour ce qui est de l'expérience des jeunes dans le sport (Côté et al., 2008; Camiré, 2016). Toutefois, le discours sur le développement sportif dépasse aussi le cadre strict des talents sportifs de l'athlète, car il préconise aussi que par leur engagement sportif, les personnes engagées permettent de développer la confiance des jeunes (Côté et al., 2008),

d'augmenter le sentiment d'appartenance à un groupe (Côté et al., 2008) et de promouvoir plusieurs valeurs comme le leadership et l'esprit sportif (Côté et al., 2008; Camiré, 2016). On constate rapidement qu'il est très difficile de discerner les discours sur le développement de la jeunesse et ceux sur le développement du sport, puisqu'ils évoquent des objets semblables. Les personnes engagées dans le sport vont également reprendre des énoncés du discours sur le développement des jeunes. Néanmoins, le discours sur le développement sportif produit deux positions de sujets : les 'intervenants axés sur les valeurs' qui mentionnent le rôle du sport dans la promotion des bienfaits de l'activité physique et diverses valeurs ou qualités pouvant être développées directement par la participation sportive (par exemple l'esprit sportif) ainsi que les 'intervenants compétitifs' qui souhaitent favoriser le développement des habiletés compétitives des jeunes athlètes. La position 'd'intervenant axé sur les valeurs' est semblable à celle 'd'intervenant éducateur' découlant du discours sur le développement des jeunes, la distinction étant que les jeunes leaders et gestionnaires adoptant la position 'd'intervenant axé sur les valeurs' soulignant les différentes valeurs qui sont utiles dans le sport ainsi que les bénéfices de la pratique d'activité physique.

La littérature sur la communauté permet d'acquérir divers savoirs sur les façons dont le sport permet de favoriser l'intégration des jeunes à la communauté, peu importe de quelle communauté il s'agit. Le sport permet la construction d'identités collectives ainsi que la formation de connexions sociales (Dellacasa & Olivier, 2023). Par leur participation sportive, les jeunes peuvent développer et renforcer un sentiment d'appartenance à la communauté (Rich et al., 2021; Warner & Leierer, 2015). Cette communauté pour laquelle on ressent un sentiment d'appartenance peut correspondre à

un lieu précis où l'on pratique le sport, une activité, une ville (Rich et al., 2021), ou même un quartier en particulier (Son & Berdychevsky, 2022). Dans une perspective de développement communautaire, le sport est utilisé comme moyen de développer un sentiment d'appartenance et des connexions avec une communauté et les intervenants doivent vouloir créer un environnement où les jeunes sont en sécurité et se sentent appuyés (Flensner et al., 2020). Diverses identités ou positions de sujets peuvent être identifiées dans ces trois organismes, tout dépendant des communautés pour lesquelles les intervenants ressentent un sentiment d'appartenance.

### **Détails de la recherche**

Dans le cadre de cette analyse, quarante-quatre entrevues ont été analysées. De celles-ci, treize ont été réalisées avec des gestionnaires dans les trois organisations: trois du BGC Ottawa, quatre des JA et six des AWG. Au BGC Ottawa, il s'agit de personnes occupant des rôles de gestion plutôt qu'un travail direct avec les jeunes. Aux JA et aux AWG, on parle de chefs de mission/chefs de mission adjoints et de membres de différents comités organisateurs. En plus des entrevues avec les gestionnaires, trente-deux entrevues ont été effectuées avec des jeunes leaders: dix-huit des JA, neuf du BGC Ottawa et cinq des AWG. Les gestionnaires ainsi que les jeunes leaders ont tous été membres ou participants dans l'organisation au sein de laquelle ils œuvraient au moment des entrevues. Au BGC Ottawa, ils participaient aux programmes sportifs de l'organisation, et aux JA et aux AWG, il s'agit d'anciens athlètes dans différents sports. Aux JA, certains n'ont pas participé à la grande Finale, mais plutôt aux jeux régionaux. En effet, pour se qualifier pour la Finale des Jeux de l'Acadie, les athlètes doivent en premier lieu gagner aux jeux régionaux. Les jeunes leaders du BGC Ottawa occupent des rôles de *youth*

*worker (junior, intermediate ou senior)*, tout dépendant de leur niveau de scolarité et de leurs années d'expérience. Aux JA, les jeunes leaders sont pour la plupart des entraîneurs et certains occupent des emplois étudiants dédiés à la mise en œuvre de la Finale. Aux AWG, les jeunes leaders sont en majorité des entraîneurs.

Les entrevues étaient d'une durée d'environ une heure. N'ayant pas participé aux entrevues, les enregistrements audios ont tous été écoutés minimalement deux fois au début de l'analyse. L'écoute a permis de mieux comprendre le contenu des entrevues, et ainsi mieux discerner les différents discours, en plus de mieux saisir les émotions exprimées. Par la suite, les transcriptions ont été consultées à de multiples reprises pour réaliser l'analyse des discours.

### **Un engagement envers la jeunesse, marqué aussi par des ambitions sportives et communautaires**

On remarque que les interviewés ne se perçoivent pas comme étant encadrés par un seul discours, et font plutôt référence aux trois discours. Autrement dit, ils expliquent leur engagement et leur rôle dans l'organisation en se référant à des éléments de chacun des discours. Néanmoins, le but de cette étude est de déterminer sur quoi ils mettent l'accent lorsqu'ils parlent de leur engagement. Ils insistent sur le développement des jeunes, sur le développement du sport ou sur la communauté? De quelles façons en parlent-ils? Les jeunes leaders et les gestionnaires vont adopter différentes positions de sujets produites dans le discours sur le développement des jeunes, le discours sur le développement du sport et le discours sur la communauté. C'est en analysant ces différentes positions de sujets adoptées par les jeunes leaders et les gestionnaires qu'on peut déterminer la façon dont ils voient leur rôle dans l'organisation.

## **Le discours sur le développement des jeunes**

Le discours sur le développement des jeunes a un grand impact sur la façon dont les jeunes leaders et les gestionnaires des trois organisations expliquent leur rôle dans l'organisation. C'est un discours qui est utilisé par l'entièreté des participants de l'étude. De plus, des gestionnaires et des jeunes leaders dans les trois organisations adoptent ces différentes positions de sujets, parfois même simultanément.

### *Boys and Girls Club (BGC) Ottawa*

Autant les jeunes leaders que les gestionnaires adoptent la position 'd'intervenant de bonne volonté' puisqu'ils décrivent leur engagement comme un moyen d'offrir aux jeunes des chances de s'épanouir. Ils parlent plus spécifiquement d'offrir des occasions récréatives ou des expériences variées aux jeunes participants. Lorsqu'il se fait demander qui il tente d'aider par son engagement, Ashton, un gestionnaire, répond :

That being said, I think we're serving the need of a lot of young people who are looking for those opportunities that they may not get anywhere else. Recreation could be very expensive. We have terrific partners that help us pay for to support young people to come to programs that these young people may not be getting anywhere else. And so I think that's a big piece of the need. (Ashton, gestionnaire, BGC Ottawa)

Il veut s'assurer que les jeunes aient accès à diverses activités en soulignant les bénéfices qu'apporte l'organisation et explique que son engagement a pour but de s'assurer que les jeunes aient accès à divers programmes gratuitement. Il mentionne également qu'il s'agit d'opportunités récréatives, et non uniquement sportives. Similairement, un autre gestionnaire de l'organisation, lorsqu'il est interrogé sur la place de la Sens Sports and Leadership League (une ligue plus compétitive offerte par le BGC Ottawa, associée aux Ottawa Senators, l'équipe professionnelle de hockey sur glace de la LNH) explique que :

The SSLL is a really cool program that is offered, especially for kids who take the recreation very seriously, who really want to excel in something, but they don't have the opportunity either through school or whatever the case may be, and so it's great for them. It's a great outlet. So, getting kids who have that competitive spirit to have an outlet for it is terrific. Yeah, but it's merely one of the four key pillars. Recreation is one of four. (Shawn, gestionnaire, BGC Ottawa)

Il soutient que le BGC Ottawa est une organisation qui vise le développement des jeunes et non le développement du sport. Évidemment, les programmes du BGC Ottawa peuvent contribuer au développement sportif des participants, ce n'est toutefois pas ce qui encourage Shawn à s'engager dans l'organisation.

Tout comme les gestionnaires, les jeunes leaders du BGC Ottawa adoptent la position 'd'intervenant de bonne volonté'. Amil, un jeune leader, décrit son rôle dans l'organisation de la façon suivante :

Well, generally it's just building, rebuilding and maintaining therapeutic relationships with every member, or as many members as I can. Of course, you're going to have a select few that you have those go-to relationships with, but generally just making sure there is an inclusion, a sense of belonging and also enabling the youth to feel a sense of achievement as well when they're at the Boys and Girls Club through the programs that I run, whether it would be basketball in the gym, homework club in the homework club room, or even drama games or anything like that. Making sure that everyone's included, and they feel safe at a place where they can come after school and either hang out, participate and have fun. (Amil, jeune leader, BGC Ottawa)

Son engagement a pour but de soutenir le développement des jeunes. C'est sur quoi il insiste pour expliquer son rôle, mais évoque tout de même avoir pour objectif de permettre aux jeunes de développer un sentiment d'appartenance à la communauté.

McDaniel (2017) souligne justement qu'une des façons de favoriser le développement des jeunes est de leur offrir l'occasion d'explorer leur identité, ce qui permet également aux jeunes de divers milieux de se rapprocher malgré leurs différences (Putnam, 2000). Il est également intéressant de remarquer qu'Amil explique vouloir construire et maintenir

des relations d'aide avec les membres, permettant de créer des relations plus égalitaires entre les intervenants et les jeunes (Jennings & al., 2006). Il mentionne aussi l'importance d'un environnement sécuritaire pour le développement des jeunes (Jennings & al., 2006). Par ces actions dans l'organisation, Amil favorise la contribution future des participants à la communauté du BGC Ottawa.

Plusieurs jeunes leaders expliquent que leur travail consiste à aider les participants, plus précisément en leur fournissant des chances égales, peu importe d'où ils viennent. Ainsi, sans le mentionner directement dans leur propos, par leurs rôles dans l'organisation, les intervenants du BGC Ottawa visent à offrir aux jeunes l'occasion de réfléchir face aux conditions sociales, économiques et politiques qui affectent leurs vies (Iwasaki et al., 2014).

I think it's just helping others, and that's one thing I was really happy to be a part of that program because I was like, wow, not everybody has the same opportunities in life, but to be able to help other people, to give them that opportunity to enjoy themselves, I don't think it gets any better than that.  
(Charles, jeune leader, BGC Ottawa)

We give the kids opportunities that they would have never had prior had they not attended our programs. (Salim, jeune leader, BGC Ottawa)

La majorité des jeunes leaders et des gestionnaires du BGC Ottawa occupent la position 'd'intervenant de bonne volonté', ce qui n'est pas surprenant vu l'importance que l'organisation accorde à offrir aux jeunes la chance de s'épanouir (BGC Ottawa, s.d. -b). D'un autre côté, un moins grand nombre de jeunes leaders et de gestionnaires du BGC Ottawa semblent se considérer comme étant des 'intervenants éducateurs' puisque seulement quelques-uns d'entre eux expliquent leur rôle comme étant un moyen de transmettre de *life skills* aux jeunes :

It's recreational, but it's not gym and swim. So, this is a differentiating factor between you sign your child up at the local community centre and they come for a 10-week basketball program. They all have intent. There's all intent in them, and that is to develop underlying social skills. We're not selling that to the kids. We're not saying, today we're going to play basketball, but you're also going to learn about communication. While we're doing the basketball we're teaching those communication skills. An example I'll give is if let's just say a fight broke out with youth in playing basketball. We'll stop the game and have a conversation about active listening, communication, making good decisions instead of playing basketball. The basketball is secondary. And the kids are so aware of this that we have very few issues because they know that the underlying piece, you know, they can't really put a name on it. They know that they have to act and behave a certain way to come here. And they do. Frankly they do. So yes. But when you go to let's just say a recreation program, the focus is recreation. To us, the focus isn't recreation. That's the carrot to get the kid to come to a certain thing, and then after that we're teaching those underlying social skills. (Ashton, gestionnaire, BGC Ottawa)

Ashton explique que le basketball est secondaire et que son objectif est de favoriser le développement d'aptitudes positives à l'aide de programmes sportifs. Il reconnaît le sport comme étant un moyen d'attirer les jeunes vers les programmes, mais il ne souhaite pas favoriser la performance sportive. De plus, pour que les programmes de développement positif des jeunes par le sport soient efficaces, ils doivent être structurés en conséquence (Bean & Fornetis, 2016; Fraser-Thomas et al., 2005; Gould & Carson, 2008; Petitpas et al., 2005), ce qui semble être le cas au BGC Ottawa.

Salim, un jeune leader responsable d'un programme qui permet la formation d'arbitres de basketball adopte la position 'd'intervenant éducateur' en expliquant ce qu'il souhaite développer par son travail :

What I would like to do is get some 14, 15 and 16-year-olds and teach them about refereeing at a very low level, teach them the basics, get them some life skills. So aside from refereeing, they learn about life skills such as importance of professionalism, communication. (Salim, jeune leader, BGC Ottawa)

Encore une fois, l'intervenant mentionne directement souhaiter développer des compétences, mais aussi l'importance du professionnalisme et de la communication.

Ainsi, les participants à son programme d'arbitrage pourront devenir des membres productifs de la société (Coakley, 2011; Camiré et al., 2022; Newman et al., 2022; Ronkainen et al., 2021).

Le discours sur le développement des jeunes est d'une importance primordiale autant chez les jeunes leaders que chez les gestionnaires du BGC Ottawa. Il s'agit du discours qui est utilisé en premier lorsqu'ils expliquent leur engagement ainsi que leur rôle dans l'organisation. Cela n'est pas étonnant vu la mission de l'organisation qui est « [t]o provide a safe, supportive place where children and youth can experience new opportunities, overcome barriers, build positive relationships and develop confidence and skills for life » (BGC Ottawa, s.d.-b, paragr. 1). Pour certains, il s'agit d'adopter la position 'd'intervenant de bonne volonté', soulignant un désir de fournir des occasions qui peuvent toutefois être liées au développement sportif ou à l'intégration communautaire. Pour d'autres, leur rôle 'd'intervenant éducateur' consiste à développer diverses compétences chez les jeunes. C'est le discours central au BGC Ottawa, mais les deux autres discours y circulent également.

#### *Jeux de l'Acadie (JA)*

Comme au BGC Ottawa, les jeunes leaders et les gestionnaires des JA expliquent leur rôle comment étant une façon de favoriser le développement des jeunes à travers le sport. Jérémie, un gestionnaire, parle plus spécifiquement de développement des jeunes à travers le sport :

Le développement de soi, le développement de soi dans la compétition et dans le sport, je pense que c'est là que moi je vois une importance primordiale parce que le sport en tant que tel peut tellement développer qui est-ce que tu es puis peut te faire voyager, peut te faire rencontrer des gens. Tu sais, pour moi c'est un ensemble que je [ne] pourrais pas voir ou ne pas avoir dans ma vie. Ça, je pense que pour moi c'est vraiment ça qui est l'important des Jeux de l'Acadie, c'est le

tremplin vers le futur finalement, c'est le tremplin vers d'autres expériences, vers d'autres potentielles équipes, vers une compétition plus haute, vers la rencontre de gens que tu vas faire connaissance puis développer tes propres habilités interpersonnelles puis devenir une meilleure personne à travers le sport, je pense que c'est vraiment ça. C'est vraiment le développement de soi-même là, à travers le sport. (Jérémie, gestionnaire, JA)

Il souhaite contribuer au développement des jeunes, mais, aussi à leur développement dans le sport plus compétitif. Cet extrait du questionnaire des JA exprime les objectifs du sport pour le développement, où le sport est utilisé comme un moyen d'attirer les jeunes vers un programme (Kidd, 2008). Donc, on remarque ici que le discours sur le développement des jeunes et celui sur le développement sportif sont interreliés.

Malika, une jeune leader qui retourne aux JA d'année en année explique qu'elle le fait particulièrement pour aider les jeunes :

Mais juste encore comme aider les jeunes puis ça, comme j'aime de voir comme leur performance une fois qu'ils sont là puis quand même, la semaine dernière une des filles qui m'a comme remerciée parce qu'elle [n']avait jamais vraiment sauté avant puis elle a remarqué comme qu'elle avait fait du progrès puis comme c'est vraiment le fun à voir. (Malika, jeune leader, JA)

Toutefois, malgré le fait qu'elle explique que son engagement est un moyen d'aider les jeunes, comme d'autres jeunes leaders et gestionnaires des JA, elle fait également référence au discours sur le développement du sport : sa principale motivation n'est pas uniquement de favoriser le développement sportif, mais elle apprécie voir les jeunes se développer à travers le sport.

Bien que plusieurs jeunes leaders et gestionnaires des JA renvoient au discours sur le développement des jeunes pour expliquer leur engagement, peu adoptent la position 'd'intervenant éducateur'. Ceux qui adoptent cette position soulignent des valeurs importantes dans le sport, mais également dans la vie de tous les jours :

Euh, plus de, comment dire, une meilleure communication avec les autres jeunes. Moins être sur leur téléphone. Ouvrir leur cercle d'amitiés. Leur faire passer à travers des épreuves, point. Savoir c'est quoi perdre dans des moments importants ou gagner dans des moments importants. Puis savoir respecter les autres même quand tu gagnes ou même quand tu perds. Savoir aider aussi. Souvent entre athlètes, on va s'aider aux Jeux de l'Acadie même si t'es pas de la même délégation. Ça en gros c'est une bonne leçon de vie. (Fernand, jeune leader, JA)

Le discours sur le développement des jeunes est sans aucun doute présent aux JA, bien entendu, de façon moins notable qu'au BGC Ottawa, puisque les JA sont tout de même un évènement sportif. Les jeunes leaders et gestionnaires des JA qui reproduisent un discours sur le développement des jeunes pour expliquer leur engagement adoptent principalement la position 'd'intervenants de bonne volonté', c'est-à-dire qu'ils souhaitent particulièrement fournir aux jeunes des occasions d'épanouissement. On ne peut donc pas dire que le discours sur le développement des jeunes est l'unique discours primaire utilisé par les jeunes leaders et les gestionnaires de l'organisation. C'est définitivement un discours important, mais, pas de façon aussi notoire qu'au BGC Ottawa. Cela n'est pas surprenant vu la nature tout de même compétitive de l'évènement et le fait que la majorité des jeunes leaders participant à l'étude occupent des rôles d'entraîneurs, résultant sans aucun doute d'un intérêt pour le développement sportif de leurs athlètes.

#### *Arctic Winter Games (AWG)*

Les jeunes leaders et les gestionnaires des AWG tentent eux aussi, par leur engagement, de fournir des chances d'accomplissement aux jeunes. Ces occasions sont liées à plusieurs sphères de la vie:

But like I was saying before, the hockey isn't all what it's about. It's about meeting people, getting out of your comfort zone, watching new sports, cheering people on, learning about new sports or learning like the cultural stuff, all those

cultural games like the kicks and all that stuff, I didn't know about any of that. I didn't even know it existed. (Melly, jeune leader, AWG)

Lorsqu'elle parle de son objectif en tant qu'entraîneuse, Melly mentionne que l'important pour elle n'est pas uniquement le sport, mais aussi de faire découvrir le côté culturel des Jeux aux jeunes. L'importance de cet aspect culturel est également soulignée par des gestionnaires :

It's community development. It's learning about different cultures, the opportunity for different exchanges. People learn about the different languages across the North. Yeah, so there's a lot of different opportunities. (Mariah, gestionnaire, AWG)

Mariah mentionne plusieurs formes d'épanouissement offertes aux jeunes par leur participation aux AWG, mais elle fait aussi référence au développement communautaire. Les AWG intègrent donc bien une notion identifiée dans la littérature sur le *Social Justice Youth Development*, puisque le sport est utilisé comme un moyen de développer la culture (Camiré et al., 2022).

Mariah mentionne également souhaiter fournir des chances variées. En ayant accès à diverses occasions de s'accomplir, les jeunes pourront ainsi explorer leurs identités et développer une solidarité avec des participants d'ailleurs ou peut-être même une solidarité nordique ou arctique (McDaniel, 2017), tout en développant des relations avec des jeunes de diverses communautés, permettant le développement de *bridging social capital* (Putnam, 2000).

The goal is to give them an opportunity to compete against others that are similar to them that come from similar regions. Like I know you're going to the history, about the history, you know it started off with kids going to the Canada Games and not being able to compete at the same level, so it was started out that way. And we still find that today. You know, like our kids go to the Canada Games, and we were just there this summer. We had no medals, so this is a chance to kind of get into our smaller communities, bring kids together who normally wouldn't compete or have the opportunities to compete outside of the Yukon or smaller communities, and it brings them together. It's an opportunity to have the

interaction, the social interaction, competition, meet new people from across the world and have fun. (Mariah, gestionnaire, AWG)

Les jeunes leaders et gestionnaires occupant la position ‘d’intervenant de bonne volonté’ font également référence aux contenus du discours sur le développement du sport et du discours sur la communauté.

Because I want everybody to have the same experience that I had because it is such an amazing experience. So I guess it would be giving back. I want to give that experience to every single athlete who is willing to take it. I share because I want everybody to see how amazing especially the Arctic sports games are. I want them to see the passion that these kids and these other coaches have for each other and for other kids that they’re competing against and with. I just want them to have as much fun because it is my passion. I love it so much that I want everybody else to have just as much fun. And I hope, my goal is that my passion rubs off on them so they are having just as much fun and they have such an amazing time that they want to keep coming back. (Colette, gestionnaire, AWG)

Similairement aux JA, les jeunes leaders et les gestionnaires des AWG expliquent leur rôle comme étant avant tout dédié au développement d’aptitudes positives chez les participants. Aux AWG, le discours sur le développement des jeunes occupe une position similaire qu’aux JA : c’est un discours important, mais pas autant que pour les intervenants du BGC Ottawa. Les jeunes leaders et les gestionnaires des AWG souhaitent sans aucun doute fournir des chances aux participants de s’accomplir dans le sport, mais aussi de s’épanouir sur le plan culturel.

### **Le discours sur le développement du sport**

Le discours sur le développement du sport, contrairement à celui sur le développement des jeunes, est moins utilisé par les intervenants du BGC Ottawa, alors qu’il est central à la conception du rôle des intervenants des deux autres milieux.

*Boys and Girls Club (BGC) Ottawa*

Plusieurs jeunes leaders du BGC Ottawa adoptent la position ‘d’intervenant axé sur les valeurs’ puisqu’ils souhaitent, à travers différents programmes organisés par l’organisation, insister sur le développement de valeurs par le sport. Par exemple, dans l’extrait ci-dessous, Mariah souligne le rôle des intervenants dans l’organisation, qui veulent apprendre aux jeunes à pratiquer un sport sans nécessairement avoir pour objectif de gagner :

Like everybody wants to win, like obviously, deep down, but the staff are taught to coach playing. If you win that’s great, but playing, how to play the sport. They’re supposed to teach play and encourage play and fun. And then if you win, you win. I think that’s important. (Mariah, jeune leader, BGC Ottawa)

Malgré le fait que les programmes du BGC Ottawa ne misent pas sur le développement sportif, certains jeunes leaders se reconnaissent comme des ‘intervenants compétitifs’, en plus de mentionner vouloir offrir aux jeunes l’occasion de se développer dans le sport :

So I knew because I work at Rochester and the schools in the community because I go out to basketball games and watch sometimes, but I knew there was talent in that community and I also knew some people that were looking for teams to play for, so I opened the team. (Jacob, jeune leader, BGC Ottawa)

Dans cet extrait, Jacob adopte simultanément les positions ‘d’intervenant de bonne volonté’ ainsi que celle ‘d’intervenant compétitif’. Il a pris la décision de créer une équipe de basketball puisqu’il savait que des jeunes cherchaient une équipe, mais il mentionne tout de même qu’il y a beaucoup de talents dans la communauté. Cet extrait démontre que le discours sur le développement des jeunes est bien le discours primaire au BGC Ottawa, mais que les intervenants dans l’organisation utilisent tout de même le discours sur le développement du sport lorsqu’ils expliquent leur rôle. Ils souhaitent

particulièrement partager leurs connaissances sportives pour aider les jeunes athlètes (Ronkainen et al., 2022).

Un autre jeune leader explique que son rôle a pour but de développer la capacité des jeunes à travailler en équipe, et adopte donc la position ‘d’intervenant axé sur les valeurs’ :

I run a league night program, which it’s really quite popular here. I essentially make kids sign up, and over 12 weeks they stick with their teams and for the same sport. From 5:00 to 7:00 they play the exact same sport with the same teams. So it builds teamwork, once again and just it maintains that level of competition. And what I do personally is I keep track of stats. So it makes it even more fun for them, which is great. (Alexei, jeune leader, BGC Ottawa)

Toutefois, il met également l’accent sur le niveau de compétition, en plus de faire des statistiques, démontrant qu’il adopte aussi la position ‘d’intervenant compétitif’.

Il est intéressant de constater la présence du discours sur le développement du sport au BGC Ottawa, vu le fait qu’il ne s’agisse pas d’un organisme voué à la compétition sportive comme le sont les JA et les AWG. Bien qu’il ne s’agisse pas du discours primaire évoqué par les jeunes leaders et les gestionnaires pour expliquer leur engagement ou leur rôle dans ces organisations, il est toutefois bien présent et démontre que les jeunes leaders et gestionnaires considèrent le sport comme un bon moyen de favoriser le développement des jeunes ainsi que leur intégration à une communauté, peu importe de quelle communauté il s’agit. Le BGC Ottawa offre donc des programmes de sport pour le développement, où le sport sert à attirer les jeunes. Certains intervenants plus compétitifs vont souhaiter développer des talents, mais leur priorité reste tout de même le développement des jeunes.

*Jeux de l'Acadie (JA)*

Les jeunes leaders et gestionnaires des JA veulent tous s'assurer du développement sportif des jeunes. La grande majorité d'entre eux adoptent la position 'd'intervenant compétitif', c'est-à-dire qu'ils mettent insistent sur le fait que leur engagement permet de favoriser le développement dans le sport des participants ou de leur fournir la chance d'accéder à un plus haut niveau de compétition :

Les Jeux de l'Acadie sont quand même un tremplin pour mettons les Jeux du Canada. Ça fait que tu sais il y a tout le temps eu le, oui, mais il faut que ce soit compétitif si on veut suivre le [DLTA] puis si on veut suivre. Ça fait qu'il y a certainement ce côté compétitif là qu'on ne pourra jamais enlever (Gisèle, gestionnaire, JA)

Je trouve ça le fun puis surtout quand tu vois qu'ils ont un peu de potentiel puis tu les aides, puis là les voir performer à la compétition c'est vraiment le fun. (Anouk, jeune leader, JA)

Gisèle mentionne que l'organisation suit le modèle du développement à long terme de l'athlète (DLTA), qui fournit aux intervenants sportifs dans diverses organisations une référence par rapport à la façon de favoriser le développement sportif des jeunes dans différentes situations. Il s'agit « [d']un modèle de développement en plusieurs stades, fondé sur les capacités, qui oriente l'expérience de chaque personne en matière de sport et d'activité physique, de l'enfance à l'âge adulte » (Institut canadien du sport, 2014, p. 12). Ces deux intervenants souhaitent fournir des occasions aux jeunes athlètes, ce qui signifie que les jeunes leaders et gestionnaires des JA adoptent simultanément la position 'd'intervenant de bonne volonté' ainsi que celle 'd'intervenant compétitif'. Ils souhaitent aider les athlètes en partageant leurs connaissances sportives (Ronkainen et al., 2022). Néanmoins, comparativement au BGC Ottawa, il est plus difficile d'établir quel est le discours le plus important pour expliquer leur engagement puisqu'il varie de personne en

personne. Par exemple, dans l'extrait ci-dessous, la jeune leader explique qu'il s'agit d'un évènement sportif qui vise la promotion de l'activité physique, mais où le développement de l'esprit d'équipe est aussi important, démontrant l'utilisation de plus d'un discours :

Ça fait que c'est ça, promouvoir l'activité physique. Il y a justement tous les bénévoles qui sont là tout le temps, ça fait que c'est de promouvoir ce leadership- là puis l'esprit d'équipe aussi. Je me rappelle il y a les prix de esprit sportif que les gens voulaient gagner, tu sais. Parce que c'est compétitif tout en étant comme amical. (Vanessa, jeune leader, JA)

On remarque que le discours sur le développement du sport occupe une place centrale dans la façon dont les jeunes leaders et les gestionnaires de l'organisation expliquent leur rôle. Ils insistent sur un désir de fournir des occasions sportives et compétitives aux participants, démontrant une importance similaire accordée au discours sur le développement du sport qu'à celui sur le développement des jeunes aux JA. Le discours sur le développement du sport aux JA rappelle le discours participatif du sport identifié par Dallaire (2003) aux Jeux francophones de l'Alberta, où l'aspect récréatif et le plaisir sont mis en valeur.

#### *Arctic Winter Games (AWG)*

Similairement aux JA, les jeunes leaders et gestionnaires des AWG soulignent le développement sportif liées à la participation aux Jeux. Pour les 'intervenants compétitifs', il s'agit de permettre aux jeunes de s'améliorer dans leur sport et ainsi mieux performer en compétition :

Okay, so pre-Games, coaches and athletes get to go to a bunch of different meetings. They get their gear, gets them really excited. You know, they're going to sport science events to make sure they know how to eat and how to handle being an athlete mentally and physically. And then, you know, leading up to the Games, we're also practicing and making sure they're conditioned and ready to go. But getting to the Games is a whole experience. (Tina, jeune leader, AWG)

L'extrait précédent démontre un désir de contribuer au développement sportif à l'aide de différentes techniques qui permettent aux jeunes de s'améliorer dans leur sport (Sannicandro, 2024) et visent à développer des athlètes (Fraser-Thomas et al., 2005).

Une autre jeune leader parle de l'importance de fournir une expérience agréable aux jeunes, tout en s'assurant de leur développement athlétique :

It's really important to me that the kids have fun racing regardless of results. I'm very... I'm really passionate about the fact that results don't mean anything. I know that they didn't get a whole lot of training in the previous years of COVID. They just did racing and then they've kind of been in between coaches sort of. Like with a coach that did a lot left, so somebody else has kind of been filling in. So I just worked very hard with them for the last, I don't know, five, six, seven months, like trying to build up some of their endurance and a lot of technique that I know they haven't had previously because I didn't have it growing up here. But it's also been such a mild winter. We've been able to do way more than normal, which is not good but good. (Ceara, jeune leader, AWG)

Au début de l'extrait, elle contredit la position 'd'intervenant compétitif' puisqu'elle mentionne que pour elle, les résultats importent peu. Néanmoins, elle mentionne dans le même extrait comment les entraînements qu'elle leur fait faire permettent de développer les athlètes. Elle voit son rôle comme étant un moyen de contribuer au développement athlétique des jeunes, peu importe si cela leur permet de gagner ou non. Les deux extraits précédents ressemblent au discours d'excellence identifié par Dallaire (2003) aux Jeux francophones de l'Alberta, qui met l'accent sur un besoin d'expertise au niveau sportif pour favoriser le développement athlétique. Comme au BGC Ottawa et aux JA, les intervenants partagent leurs connaissances sportives avec les jeunes pour favoriser leur développement athlétique (Ronkainen et al., 2022).

Pour Constance, une gestionnaire, son engagement est expliqué par un intérêt pour le sport pour les jeunes, qu'il s'agisse de sport compétitif ou seulement d'un moyen de faire bouger les jeunes.

Yeah. No, it's always been about grassroots sport development for me, always. Even in my professional job, in sport development, the target audience of our program was 12 to 17. It's always been about youth sports. As I get older, it's about living well and the exposure to physical activity and healthy lifestyle habits. That is incredibly important to me. (Constance, gestionnaire, AWG)

Le discours sur le développement sportif est bel et bien présent aux AWG, cependant, comme aux JA, c'est un discours important, mais on ne peut pas non plus le considérer comme le discours primaire de l'organisation. Les jeunes leaders et gestionnaires semblent particulièrement vouloir fournir des occasions de compétitions aux jeunes, et s'assurer du développement de ceux-ci dans le sport. On pourrait dire que le discours sur le développement sportif occupe une place similaire au discours sur le développement des jeunes dans la façon dont les jeunes leaders et gestionnaires font sens de leur engagement.

### **Le discours sur la communauté**

Les jeunes leaders et les gestionnaires évoquent le discours sur la communauté pour faire sens de leur engagement. Ils mentionnent un sentiment d'appartenance à une communauté, qui peut varier d'une personne à l'autre, mais aussi d'une organisation à l'autre. Ils peuvent également mentionner comment ils pensent que les programmes sportifs des organisations dans lesquelles ils sont engagés peuvent permettre d'intégrer les jeunes à la communauté.

#### *Boys and Girls Club (BGC) Ottawa*

La majorité des jeunes leaders et des gestionnaires au BGC Ottawa parlent de leur appartenance au BGC Ottawa, au quartier où se trouve le club, ou à la ville d'Ottawa.

So yeah, I feel like there's a connection with the community as well, growing up there, and moved there, lived in that community since the age of five I'd say, four or five, and having moved once. And I see a lot of the kids from here that live in the same community as me, so it's just another reason for me to give back. So

I'd say my connection's really Boys and Girls Club heavily, neighbourhood wise heavily, so in the community of Debra Dynes. (Alexei, jeune leader, BGC Ottawa)

I definitely feel like I have more of an attachment to the Boys and Girls Club and what goes on with Boys and Girls Club, but I feel I also have some sort of attachment to the sports community around Ottawa. Not just basketball, but mainly basketball but also other sports that I maybe participated in. So I feel an attachment to that. So with those two, I'm just sort of trying to combine the two. (Jacob, jeune leader, BGC Ottawa)

On remarque donc que les jeunes leaders expriment un sentiment d'appartenance à diverses communautés, dont celle du BGC Ottawa. Cela n'est pas nécessairement surprenant puisque par leur participation dans les programmes sportifs de l'organisation, ils ont développé diverses relations sociales avec des personnes de plusieurs groupes. Leur participation a permis le développement de diverses formes de capital social. Par exemple, le *bridging social capital* par les relations avec les autres participants (Putnam, 2000) et le *linking social capital* par leurs relations avec les jeunes leaders et gestionnaires (PRI, 2005; Harvey et al., 2007). BGC Ottawa est un milieu propice au développement de diverses communautés, par le fait qu'il s'agit d'un milieu ou un contexte rassemblant des jeunes d'origines et de caractéristiques diverses, mais aussi où divers programmes sont offerts permettant de développer la communauté (comme les programmes sportifs) (Rich et al., 2021).

Les gestionnaires de l'organisation mentionnent quant à eux que leur rôle est d'intégrer les jeunes à la communauté de la ville d'Ottawa, ce qui correspond à la mission de l'organisation.

Again, it's the community at large. We never try to drill down to specific communities. I mean, it's whatever the member's passionate about. We always try to encourage their passion. So the child themselves might have a passion for whatever group they associate with. But from a club point of view, we never try to kind of pigeonhole any of that. We are open and welcoming to every single race, religion, anything. And so we promote the community at large. However, if

they're passionate about it, we will encourage that passion. (Jill, gestionnaire, BGC Ottawa)

Jill mentionne toutefois que par l'intégration à la communauté d'Ottawa, les jeunes bénéficient de diverses chances de développer leurs passions, démontrant qu'elle adopte en premier lieu la position 'd'intervenant de bonne volonté'. Tout comme les autres jeunes leaders et gestionnaires au BGC Ottawa, elle précise à qui elle souhaite contribuer par son engagement, soit aux jeunes de la communauté d'Ottawa. Elle explique son rôle comme étant un moyen de fournir aux jeunes des occasions de s'accomplir, en leur permettant de s'intégrer à la communauté. Donc, lorsqu'ils sont questionnés sur la communauté, les jeunes leaders du BGC Ottawa parlent spécifiquement de leur sentiment d'appartenance, alors que les gestionnaires mentionnent plutôt comment le sport peut permettre aux jeunes de développer un sentiment d'appartenance à une communauté et ainsi d'assurer leur intégration communautaire. Les jeunes leaders manifestent un engagement affectif à l'organisation par leur attachement à l'organisation (Liao-Troth, 2001), alors que les gestionnaires manifestent un engagement affectif ainsi qu'un engagement normatif puisqu'ils tentent de défendre la mission de l'organisation (Valeau & al., 2016; Wang, 2022).

#### *Jeux de l'Acadie (JA)*

« Redonner » à l'organisme semble être très important pour plusieurs jeunes leaders des JA.

Bien la première chose c'est redonner à une organisation qui m'en a donné beaucoup comme jeune, qui m'a motivée à essayer certains sports, qui m'a permis de rencontrer des gens et tout ça. (Myriam, jeune leader, JA)

D'autres mentionnent plutôt que leur engagement permet de contribuer à leur délégation, pour laquelle ils ressentent un sentiment d'appartenance.

Je dirais plus la délégation Chaleur, parce que je feelais comme si que j'aidais ma communauté plus. Je suis en train de comme contribuer à ma communauté. Ça fait que je dirais plus Chaleur. (Eliador, jeune leader, JA)

Les gestionnaires mettent plutôt l'accent sur la francophonie lorsqu'ils mentionnent la communauté. Ils reprennent alors la mission de l'organisation, qui est de contribuer à « l'épanouissement de la jeunesse francophone » (Jeux de l'Acadie, s.d.-a, paragr. 2). Similairement au BGC Ottawa, seulement les gestionnaires soulignent un engagement normatif à l'organisation, puisqu'ils veulent réaliser leurs responsabilités quant à la mission de l'organisation (Valeau et al., 2016; Wang, 2022).

OK. Mais tu sais, en faisant du bénévolat dans plusieurs associations puis en voyant qu'on a de la misère à avoir des bénévoles un petit peu partout, tu sais c'est le même concept pour les Jeux. C'est quelque chose qui est important pour l'identité des jeunes, c'est des activités qui développent nos jeunes. Nous autres on a eu ces expériences-là puis ça a été positif, mais ces jeunes-là doivent essayer de redonner puis être capables de donner cette chance-là aux autres aussi. Puis tu sais, c'est en leur disant que, oui, c'est quelque chose que tu donnes aux autres, mais dans le fond, à moment donné ça va revenir à toi là. Mais c'est important d'être capable de donner, de s'impliquer puis que de faire développer nos communautés francophones puis d'être fier d'être francophone, fier d'être Acadien, de où est-ce qu'on est. (Marie-Hélène, gestionnaire, JA)

Marie-Hélène fait tout de même le lien avec le développement des jeunes et la chance de s'épanouir, pour qu'ensuite ils fassent de même puisqu'ils en viennent à développer un sentiment d'appartenance à l'organisation. Allain (2007) note que les Jeux de l'Acadie ne suscitent pas qu'une fierté acadienne chez les athlètes, mais aussi chez les adultes qui prennent part à l'événement dans divers rôles (organisateur, spectateur, parents/touristes). Malgré tout, même si les gestionnaires des JA parlent du développement de la communauté francophone et acadienne, ce n'est pas non plus prépondérant dans leur façon d'expliquer leur rôle et leur engagement dans l'organisation.

Il est surprenant de constater que seulement les gestionnaires parlent d'un sentiment d'appartenance à la francophonie, mais pas les jeunes leaders. Dallaire (2004; 2014; 2021), dans ces études sur les Jeux francophones (Jeux Franco-Ontariens, Jeux de la Francophonie Canadienne, Jeux de l'Alberta), démontre que les participants parlent beaucoup de leur appartenance à la francophonie. Ces gestionnaires souhaitent renforcer la solidarité francophone ou acadienne (McDaniel, 2017).

*Arctic Winter Games (AWG)*

Comparativement aux BGC Ottawa et aux JA, peu de jeunes leaders et de gestionnaires des AWG expliquent leur rôle comme moyen de « redonner » à l'organisation. Beaucoup de jeunes leaders expriment un sentiment d'appartenance à un sport ou un club sportif.

It's kind of a hard one because, yeah, like I do think I would say I have a strong sense of belonging to the ski club, especially having grown up through the ski club. Like everybody at the club knows I ski, you know? I'm in a couple pictures on the wall kind of thing. (Ceara, jeune leader, AWG)

Now I see it as like the hockey community I guess which I feel part of. Like familiar faces, names, or like oh, I know that person. There's just like a wide range, especially in the North. And yeah, like your sense of belonging, and I think community is somewhere where you feel supported and seen, and I feel like I thrive best in the hockey community, just from growing as a player to coach now and getting the mentorship I've had and support and training. I spent a lot of time and energy into it. So yeah. (Shania, jeune leader, AWG)

And so it's a part of giving back to the community and the club and the group and, you know, it's kind of something everyone in speed skating does eventually, it seems. All of our coaches are ones that have skated in the past or they have had kids that skated in the past, and they come back and they help and they volunteer with meets and whatever basically. So it's kind of just a part of our speed skating community is we give back. (Tina, jeune leader, AWG)

Contrairement au BGC Ottawa et aux JA, les jeunes leaders n'expriment pas un sentiment d'appartenance à l'organisme chapeautant les jeux, mais plutôt aux regroupements sportifs

qui encadrent leur participation aux AWG.

Même les gestionnaires mentionnent vouloir contribuer à la communauté sportive. Par exemple, Mariah explique que par son engagement elle souhaite aider les jeunes à se développer et qu'elle « redonne » à la communauté qui a permis son développement, soit la communauté sportive et celle du Yukon.

I think it is my sport, the sport community, but also the Yukon. So not necessarily giving back to the North, but I'm giving back to the community that's helped me to develop to who I am now, I would say. The sport kind of got me going on the path that I'm on, and so I want to give back and help others achieve that as well. Yeah, just, I don't... That's all I can say. (Mariah, gestionnaire, AWG)

Le discours sur la communauté est présent dans la façon dont Mariah explique son rôle dans l'organisation et rejoint à la fois une appartenance à la communauté sportive mais aussi les identités régionales ou nationales liées à la structure des délégations qu'ont observées Thomsen & al. (2018). Néanmoins, elle conçoit principalement son engagement comme un moyen d'aider les jeunes en leur fournissant des occasions d'accomplissement. Contrairement aux études recensées sur les AWG qui notent l'expression d'une identité nordique ou arctique (par ex., Dallaire & al., 2024), cette forme d'appartenance émerge peu dans les entrevues.

### **Des discours complémentaires**

L'analyse de discours permet de constater qu'autant les jeunes leaders, comme les gestionnaires, « redonnent » en majorité pour le développement des jeunes. Dans certains cas, le développement des jeunes peut être lié au développement sportif, mais l'accent est en premier lieu mis sur le développement de la jeunesse, et ce par le biais d'activités qui sont en grande majorité sportive et par la transmission de diverses compétences. Les intervenants semblent conscients que par leur rôle, ils peuvent fournir une expérience

sportive positive aux jeunes (Côté et al., 2008; Camiré, 2016). D'un milieu à l'autre, les jeunes leaders et gestionnaires conçoivent leur rôle de façon semblable, le discours sur le développement sportif étant toutefois plus important aux JA et aux AWG, ce qui n'est pas surprenant puisqu'il s'agit de deux compétitions sportives.

Dans les trois milieux, les jeunes leaders et gestionnaires conçoivent leur rôle comme un moyen de favoriser le développement des jeunes, mais pas de n'importe quels jeunes : ceux d'une communauté à laquelle ils ressentent un sentiment d'appartenance. Leur fort désir de « redonner » à cette communauté démontre l'importance du discours communautaire dans leur conception de leur engagement. De plus, les jeunes leaders expriment un dévouement aux organisations et souhaitent que les programmes continuent, pour ce faire, ils priorisent les intérêts du club dans leurs actions (Falcoz & Walter, 2007). En aucun cas les intervenants ne font référence au temps passé à réaliser leurs tâches, démontrant aussi ce dévouement envers l'organisation (Chimot & Schotté, 2006). Ils souhaitent contribuer au développement des jeunes, dans le sport ou non, tout en « redonnant » à une communauté ayant eu une forte influence sur eux. Les programmes sportifs de ces trois organisations sont un milieu permettant aux jeunes de développer un d'appartenance au groupe (Prévilati, 2013). Les relations entre les jeunes et les intervenants permettent également de renforcer cet attachement (Rougier, 2016). En plus, même si ce n'est pas leur principale motivation, les jeunes leaders et gestionnaires apprécient les interactions sociales que leur rôle leur offre.

### **La subjectivité des jeunes leaders et gestionnaires**

Il est évident que tous perçoivent et expliquent leur rôle comme un moyen de favoriser le développement des jeunes. Mais, pourquoi veulent-ils « redonner » aux

jeunes? Pourquoi s'engagent-ils dans ces organisations en particulier? C'est pour répondre à ces questions qu'il est intéressant de s'interroger sur leur subjectivité.

Tous les jeunes leaders et les gestionnaires adoptent la position « d'intervenant de bonne volonté » puisqu'ils souhaitent offrir diverses chances d'accomplissement aux jeunes tels que décrits dans les savoirs sur le développement positif des jeunes (Camiré et al., 2022; Son & Berdychevski, 2022; Coakley, 2011; Iwasaki, 2016). Cela est probablement dû au fait que par leur participation dans les organisations, ils ont eux-mêmes bénéficié de nombreuses occasions de s'épanouir et ils tentent de faire de même. Autant les jeunes leaders que les gestionnaires dans les trois organisations « redonnent » par réciprocité (Coleman, 1990), pour que les jeunes aient accès aux mêmes chances. Ceux qui adoptent la position « d'intervenants éducateurs » sont souvent des gestionnaires, plus au fait de la mission et des objectifs des organisations ou des jeunes leaders ayant des études dans un domaine lié au développement des jeunes. Les intervenants qui adoptent la position d'intervenants éducateurs reprennent directement des notions de développement des jeunes, comme le développement positif des jeunes, le *Social Justice Youth Development* ou le *Critical Youth Empowerment*. Ces notions de développement des jeunes circulent dans les savoirs sur les façons de favoriser le développement des jeunes. Dans les trois organisations, c'est sans aucun doute le discours sur le développement des jeunes qui a le plus de pouvoir, puisque les jeunes leaders et les gestionnaires le priorisent et adoptent les diverses positions de sujets qui y sont produites, parfois simultanément.

Vu la nature sportive des programmes, les jeunes leaders et gestionnaires ont sans aucun doute un intérêt pour le sport, néanmoins, certains vont, plus que d'autres,

privilégier leur subjectivité en tant que sportifs. Par exemple, les « intervenants compétitifs » ont sans aucun doute un plus grand intérêt envers le sport compétitif, peut-être parce qu'ils ont eux-mêmes participé dans un sport à un niveau plus compétitif et cherchent un moyen d'y rester engagés. Les « intervenants axés sur les valeurs » connaissent bien l'importance du sport et veulent en faire la promotion. Contrairement aux « intervenants compétitifs », ils ne semblent pas avoir un aussi grand désir de rester engagés dans un sport spécifiquement et veulent plutôt encourager la pratique de sport chez les jeunes. Bien que tous semblent avoir un intérêt pour le sport, mais ce n'est pas nécessairement la raison de leur engagement. Le sport semble être reconnu comme étant un moyen de favoriser le développement athlétique des jeunes, mais surtout de favoriser leur développement, autant dans le sport qu'en dehors de celui-ci. Le développement athlétique n'est définitivement pas privilégié au développement des jeunes, et ce, même chez les intervenants les plus fanatiques de sport.

Tous les jeunes leaders et gestionnaires des trois organisations expriment un sentiment d'appartenance à une communauté et expliquent leur rôle comme étant un moyen d'y contribuer. Pour certains, c'est une communauté sportive et pour d'autres c'est un lieu précis ou une organisation. Peu importe à quelle communauté les jeunes leaders et gestionnaires souhaitent « redonner », ils s'identifient comme des membres de celle-ci, étant donné le fait qu'ils y sont engagés depuis longtemps (Cuskelly & O'Brien, 2013). Leurs rôles d'intervenants dans ces organisations leur permettent de continuer leur participation dans un événement, un sport, une organisation ayant eu préalablement un grand impact sur eux. Donc, par leur rôle dans l'organisation ils peuvent continuer leur participation et aider les participants actuels (Cuskelly & O'Brien, 2013). Au BGC

Ottawa, il s'agit particulièrement de la communauté locale, comme un quartier ou la ville d'Ottawa. Aux JA, il s'agit vraiment des différentes régions et délégations. Il est toutefois important de mentionner que certaines des régions aux JA sont fortement rattachées à leur identité francophone/acadienne et que la référence à la délégation/la région pourrait sous-entendre la francophonie et la culture acadienne. Les athlètes de la Finale de 2003 exprimaient en presque totalité, ceux de certaines régions un peu moins que d'autres, un fort sentiment d'appartenance à la communauté acadienne (Leblanc, 2003 dans Allain, 2007). Il est tout de même surprenant de remarquer que les jeunes leaders et gestionnaires ne parlent pas explicitement de ces communautés.

Peut-être que la langue française et la culture acadienne sont tenues pour acquises pour les participants parce qu'ils sont de descendance acadienne et/ou de langue maternelle française (Dallaire, 2009)? Peu importe le peu de renvoi à la notion de communauté acadienne ou francophone, la Finale des JA « s'avère être une réussite considérable quant à l'intégration des jeunes à la communauté acadienne puisqu'ils y vivent la célébration d'une francité/acadienité prépondérante qui leur plaît et qui leur fait vivre une expérience "communautaire" » (Dallaire, 2007, p. 10; voir aussi Allain, 2007). C'est peut-être justement parce que les jeunes leaders et les gestionnaires ont participé en étant plus jeunes et qu'ils sont conscients de la place qu'occupent la langue française et la culture acadienne aux JA qu'ils ne les mentionnent pas. Pourtant, à d'autres Jeux francophones, les jeunes parlent de leur identité francophone (Dallaire, 2014; 2017; 2021), chose qu'ils ne font pas aux JA.

Aux AWG, c'est très similaire aux JA, où la majorité évoque un sentiment d'appartenance à leur délégation, ce qui n'est pas surprenant vu le fait que des

délégations de différentes provinces canadiennes, un état américain et deux autres pays y compétitionnent les un contre les autres. Pour certains, il s'agit d'un sentiment d'appartenance à son sport. Peu évoquent la communauté nordique, certains gestionnaires le mentionnent, mais ce n'est pas ce qu'ils considèrent en premier lieu comme leur communauté. Encore une fois, peut-être que ce caractère nordique va de soi dans le sens que toutes les personnes qui y prennent part résident au nord du 55<sup>e</sup> parallèle, mais les entrevues ne révèlent pas d'expression d'un sentiment identitaire relatif à une expérience commune d'habiter dans le nord. Pourtant, Dallaire et al. (2024), ont demandé à des participants (des athlètes, pas des jeunes leaders ou des gestionnaires) aux AWG de dessiner une représentation des Jeux ou comment ils voyaient les AWG comme étant un événement spécifique au Nord. Sur quatorze dessins, cinq représentaient spécifiquement le Nord (le froid, les montagnes, la neige ou les lacs). Des cinq athlètes qui ont représenté le Nord, trois étaient de la délégation du nord de l'Alberta et les trois athlètes expliquent qu'ils représentent le climat et le paysage nordique, mais aussi le sentiment de communauté qui unit ceux qui participent aux AWG et qui habitent le Nord ou l'arctique.

Le comité organisateur des AWG a sans aucun doute un désir de supporter une identité arctique commune, qui va « above and beyond national and ethnic barriers » (Thomsen et al., 2018, p. 109). Toutefois, Thomsen et al. remarquent que cette identité arctique n'est pas la seule position identitaire, il y en a d'autres qui sont notoires telles que l'identité ethnique, l'identité nationale et l'identité régionale (2018). On comprend donc mieux pourquoi la communauté nordique ou arctique n'est pas la première à laquelle les jeunes leaders ou les gestionnaires pensent, c'est probablement une communauté importante pour eux, mais peut-être moins que celle de leur sport ou de leur

délégation/région. En plus des dessins des participants, des questionnaires ont été réalisés dans l'étude de Dallaire et al., (2024). Les réponses à l'enquête révèlent que l'entière des membres des équipes de missions et presque tous les athlètes indiquent ressentir une identité spécifique au nord, du moins à un certain degré (Dallaire et al., 2024). Donc, même si la nordicité n'est pas nécessairement quelque chose que tous les jeunes leaders évoquent pour expliquer leur identité aux AWG, c'est tout de même quelque chose qui fait partie des discours que reprennent les personnes qui prennent part à ces jeux : une conscience de la place centrale qu'occupe le Nord aux Jeux et, dans une moindre mesure, dans leur conception de soi.

Ce qui est toutefois notoire dans les trois milieux est le fait que tous expriment un sentiment d'appartenance à une communauté et continuent de le nourrir par leur engagement.

### **Conclusion**

Il est intéressant de constater qu'aucun des jeunes leaders ou gestionnaires ne se conçoit uniquement comme un sujet du discours sur le développement du sport, même aux JA et aux AWG. Bien que le développement sportif soit important dans ces milieux, l'accent est également mis sur l'esprit sportif ainsi que les échanges entre les participants. Peut-être que par leur participation préalable, les jeunes leaders et gestionnaires adhèrent à la promotion d'un environnement qui priorise l'esprit sportif et les échanges et cela a eu un effet sur leur façon de voir leur rôle. Par leur participation, les jeunes en viennent à adopter la perspective des organisations, qui priorise le développement des jeunes. Les bénévoles vont s'engager dans des organisations qui promouvoient les valeurs qu'ils partagent (Cornelis et al., 2013; Stukas et al., 2006; Chacón et al., 2017).

D'un autre côté, au BGC Ottawa, une organisation qui, quant à elle, ne priorise pas le développement du sport, on observe tout de même que certains intervenants souhaitent favoriser le développement athlétique. Par leur participation au BGC Ottawa, ils ont développé un intérêt envers le sport et sont conscients que les jeunes qui participent aux programmes sportifs de l'organisation ne pourraient probablement pas pratiquer de sport si ce n'était du BGC Ottawa. Les programmes du BGC Ottawa sont donc la seule chance pour ces jeunes de se développer dans le sport et certains intervenants tentent de s'assurer que ces jeunes puissent parfaire leurs talents.

Finalement, ces trois discours sont utilisés de façon complémentaire par les jeunes leaders et les gestionnaires : aucun des discours n'est en opposition avec les autres. Ces trois discours sont plutôt utilisés pour expliquer différentes facettes de leur engagement. Ce résultat n'est pas nécessairement surprenant vu le fait que les trois organisations ont des buts liés à ces trois discours. Il semblerait donc que les anciens participants, dans les trois milieux, aient bien intégré l'ensemble des buts des organismes.

## Chapitre 5 : Conclusion

L'objectif de la recherche était de déterminer comment d'anciens participants qui deviennent plus tard des jeunes leaders ou des gestionnaires expliquent leur rôle dans une organisation communautaire qui offre une programmation sportive. La recension des écrits ainsi que l'analyse des entrevues a permis d'identifier trois discours qui relèvent de la mission de chaque organisme : le discours sur le développement des jeunes, le discours sur le développement du sport et le discours sur la communauté. Les résultats démontrent l'importance du discours sur le développement des jeunes, autant pour les jeunes leaders que pour les gestionnaires, et ce dans les trois milieux. Il s'agit du discours dont les savoirs circulent le plus au sein du BGC Ottawa. Dans les deux autres organisations, c'est un discours dominant, mais on note l'influence du discours sur le développement sportif qui émerge également fréquemment, ces deux discours étant utilisés de façon complémentaire et non au détriment l'un de l'autre, autant pour les jeunes leaders que les gestionnaires. Néanmoins, malgré le fait que le discours sur le développement du sport est moins notable au BGC Ottawa, certains y font tout de même référence. Le discours sur la communauté est bien présent dans les discours des jeunes leaders et gestionnaires dans les trois organisations; c'est un moyen pour eux de rester engagés dans leur communauté. Bien que les participants n'insistent pas sur les mêmes éléments lorsqu'ils expliquent leur engagement, tous semblent avoir le même objectif : « redonner » à une organisation pour laquelle ils ressentent un fort sentiment d'appartenance, en occupant un rôle dans les programmes sportifs des organisations pour favoriser le développement des jeunes.

### « Redonner » : l'engagement dans une organisation communautaire

La passion pour le sport est souvent une raison de s'engager dans le milieu associatif sportif (Chimot & Schotté, 2006; Falcoz & Walter, 2007). Bien qu'un amour du sport émerge aussi de nos entrevues, les jeunes leaders et les gestionnaires évoquent une motivation notable à « redonner » aux organismes et aux jeunes participants en raison de liens affectifs envers l'organisme ou la communauté. C'est également quelque chose qui a été remarqué dans la littérature sur les bénévoles dans les organisations sportives (Farrell et al., 1998; Johnston et al., 1999; Downward & Raltson, 2005), où les bénévoles présentent un fort sentiment d'appartenance à l'organisation. Leur engagement est vraiment pour « redonner » à l'organisation, ce qui avait également été remarqué dans l'étude de Silverberg et al. (2003) réalisée dans un autre BGC, démontrant que ce n'est pas quelque chose qui se produit uniquement au BGC d'Ottawa. Les jeunes leaders et gestionnaires pourraient ressentir un devoir ou une obligation à « redonner » à une organisation ayant eu un fort impact sur eux, ou encore une forme de réciprocité (Coleman, 1990). C'est particulièrement les jeunes leaders du BGC Ottawa, mais aussi certains des JA qui témoignent d'un fort engagement organisationnel (Svensson et al., 2021; Cuskelly et al., 2002; Cuskelly & Boag, 2001) et cet engagement vise à faire partie de l'organisation pour une longue période de temps (Engelberg et al., 2014). Au BGC Ottawa, les jeunes leaders ont souvent été recrutés par des intervenants lorsqu'ils étaient des participants, ce qui peut encourager leur engagement (Hastings et al., 2011; Kay & Bradbury, 2009; Martinek et al., 2006).

Il est évident que les jeunes leaders et les gestionnaires sont motivés intrinsèquement par leur rôle dans l'organisation et qu'ils continuent d'y rester engagés

puisque c'est un rôle et une organisation qui ont une très grande importance pour eux et parce qu'ils adhèrent à sa mission et ses valeurs (Allen & Bartle, 2014). Plusieurs jeunes leaders dans les trois organisations présentent également un bon niveau de régulation identifiée puisqu'ils mentionnaient un amour pour le sport (Allen & Bartle, 2014). De plus, la façon dont ils expliquent leur rôle démontre un engagement affectif à l'organisation, par leur attachement émotionnel à l'organisation (Liao-Troth, 2001), particulièrement chez les jeunes leaders et gestionnaires du BGC Ottawa et des JA, mais aussi chez certains des AWG. Dans les trois organisations, et autant chez les jeunes leaders que les gestionnaires, plusieurs présentent un engagement normatif à l'organisation, puisqu'ils ressentent un besoin de « redonner » (Liao-Troth, 2001) pour donner la chance aux participants actuels de vivre la même chose qu'eux-mêmes ont vécue et qu'ils ont développé un sentiment d'appartenance par leur participation (Prévilati, 2013). Particulièrement chez les gestionnaires, l'engagement normatif est un moyen de mettre de l'avant la mission de l'organisation (Valeau et al., 2016; Wang, 2022), ce qu'on remarque particulièrement au BGC Ottawa et aux JA, où les gestionnaires parlent directement de la mission des organisations soit de favoriser le développement des jeunes au BGC Ottawa et de mettre de l'avant la langue française et la culture acadienne aux JA.

### **La communauté**

Les jeunes leaders et gestionnaires semblent vouloir aider les jeunes, tout en restant engagés dans une communauté d'importance pour eux. Ce désir de rester engagé dans une communauté pourrait être lié au fait qu'en grandissant dans une communauté, ils ont développé leur identité en tant que membre de ce groupe (Etzioni, 2004). Rendues

à l'âge adulte, ces communautés font encore partie de la construction identitaire des anciens participants. Les jeunes leaders et gestionnaires semblent tout de même reconnaître que leur participation dans les organisations a permis leur intégration communautaire, c'est toutefois quelque chose que peu mentionnent lorsqu'ils expliquent leur rôle, et seulement quelques gestionnaires reconnaissent leur contribution au renforcement de l'appartenance communautaire des jeunes. Il peut être difficile de faire la distinction entre le discours sur le développement des jeunes et celui sur la communauté. En effet, le développement de relations saines et respectueuses ainsi que la création de capital social, qui sont favorisés par un engagement communautaire, pourraient également être vus comme des moyens de favoriser le développement des jeunes. C'est donc dire que les personnes interviewées pourraient ne pas faire de distinction entre le développement de la jeunesse par les échanges et les rapports sociaux et l'intégration communautaire qui passent par des relations sociales significatives.

### **L'impact des programmes**

Il est intéressant de réfléchir à l'impact de tels programmes. Ces trois organisations communautaires sont semblables puisqu'elles visent toutes trois le « sport bon ». Les résultats obtenus sont donc très similaires : les programmes sportifs permettent le développement des jeunes, en plus de favoriser leur appartenance à la communauté. De plus, les jeunes ayant des buts de développement athlétique ne sont pas oubliés, particulièrement aux JA et aux AWG, mais aussi au BGC Ottawa, où certains intervenants passionnés par le sport tentent d'offrir des occasions de développement sportif aux jeunes. Autrement dit, le développement sportif n'est pas l'impact principal des programmes, mais se produit tout de même. Ces programmes sportifs communautaires

vont mener certains des anciens participants, du moins ceux qui, comme les leaders interviewés y vivent des expériences agréables qui les mènent à développer un sentiment d'appartenance ainsi qu'un désir de contribuer à leur tour et « redonner ». Donc, le sport communautaire ne permet pas uniquement le développement des jeunes, il permet aussi de former des jeunes qui vont ensuite s'engager dans leur milieu. De plus, il est intéressant de constater que les jeunes leaders reprennent les mêmes discours que les gestionnaires, ce qui démontre que par leur participation dans l'organisation, ils ont bien assimilé les valeurs et missions de celles-ci.

### **Retour sur l'expérience de recherche : évaluation des forces et du contexte**

Ce qui est le plus étonnant dans les résultats de cette recherche est le fait que non seulement, les résultats se ressemblent d'une organisation à une autre, mais aussi entre les jeunes leaders et les gestionnaires. Il n'y a pas un groupe qui semble privilégier un discours plutôt qu'un autre et il devient même parfois difficile de distinguer chacun des discours les uns des autres tellement ils se ressemblent et sont complémentaires.

Selon moi, la plus grande force de cette thèse est la quantité d'entrevues analysées, mais également le fait que trois organisations ont été étudiées. Le corpus empirique inclus dans la thèse est énorme comparativement à d'autres projets de maîtrise. J'estime cependant qu'il est pertinent de se demander si les résultats peuvent vraiment être généralisés à d'autres organisations communautaires. Néanmoins, le fait que les résultats soient similaires entre les trois organisations qui diffèrent entre elles porte à croire que les résultats pourraient être similaires dans d'autres organisations qui utilisent le sport comme moyen de favoriser le développement des jeunes ainsi que l'appartenance communautaire.

Cette recherche démontre que les anciens participants s'avèrent être des bénévoles et employés exceptionnels pour les organisations vu leur fort désir d'y contribuer et de « redonner ». Il est donc important que les organisations mettent en place des programmes dans lesquels les enfants et adolescents peuvent collaborer avec les adultes et ainsi commencer à occuper des rôles de leadership, ce qui peut leur permettre de développer un sentiment d'appartenance envers la communauté (Evans, 2007), et peut-être, à leur tour, « redonner » à leur communauté.

Pour terminer, je crois que cette recherche permet de mettre en lumière la place importante qu'occupe le sport communautaire dans le développement des jeunes et des communautés. De plus, l'étude de l'engagement d'anciens participants qui deviennent par la suite bénévoles ou employés de la même organisation démontre l'impact notoire que ces programmes et ces organisations ont sur la vie des jeunes. Par leur participation, ils acquièrent les différentes valeurs que les organisations promeuvent et tentent à leur tour de les transmettre.

## Références

- Adams, A., Harris, K., & Lindsey, I. (2018). Examining the capacity of a sport for development programme to create social capital. *Sport in Society*, 21(3), 558-573. <https://doi.org/10.1080/17430437.2017.1346627>
- Allain, G. (2007). Genèse, structure et bilan d'une manifestation sportive et identitaire pour la jeunesse acadienne : les jeux de l'Acadie dans les provinces maritimes du Canada. Dans J.-P. Augustin & C. Dallaire, *Jeux, sports et francophonie : l'exemple du Canada* (pp. 95-137). Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine.
- Allen, J. B., & Bartle, M. (2014). Sport event volunteers' engagement: Management matters. *Managing Leisure*, 19(1), 36–50. <https://doi.org/10.1080/13606719.2013.849502>
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2009). “Everyone rolls up their sleeves and mucks in”: Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. *Sport Management Review*, 12(2), 79–90. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2008.12.002>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anderson-Butcher, D., Bates, S., Wade-Mdvanian, R., Mack, S. (2024). Community sport as a context for positive youth development. In Holt, N.L. & McDonough, M.H. (Eds.) *Positive Youth Development Through Sport* (3rd ed) (pp. 267-287). Routledge.

Arctic Winter Games. (s.d.-a). *ABOUT the Arctic Winter Games*.

<https://www.arcticwintergames.org/About.htm>

Arctic Winter Games. (s.d.-b). *The Contingents*.

<https://arcticwintergames.net/Galleries/Contingents>

Arctic Winter Games. (s.d.-c). *Home*. <https://www.arcticwintergames.org/index.html>

Arctic Winter Games. (s.d.-d). *Role & Purpose of the Games*.

[https://www.arcticwintergames.org/Role\\_Purpose\\_Values.html](https://www.arcticwintergames.org/Role_Purpose_Values.html)

Arctic Winter Games. (2016). *Strategic Plan*. Arctic Winter Games International Committee.

<https://www.arcticwintergames.org/AWG%20Strategic%20Plan%20July%202016.pdf>

AWG2023. (s.d.). *ABOUT US*. <https://awg2023.org/about-us/>

Bang, H., & Ross, S. D. (2009). *Volunteer Motivation and Satisfaction*.

Barker, C., & Galasinski, D. (2001). *Cultural studies and discourse analysis: A dialogue on language and identity*. Sage.

Bassous, M. (2015). What are the factors that affect worker motivation in faith-based nonprofit organizations? *Voluntas International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(1), 355–381.

Baxter, P., & Jack, S. (2015). Qualitative Case Study Methodology : Study Design and Implementation for Novice Researchers. *The Qualitative Report*.

<https://doi.org/10.46743/2160-3715/2008.1573>

Balyi, I., Way, R., & Higgs, C. (2013). Long-Term Athlete Development. *Human Kinetics*.

- Bean, C., & Forneris, T. (2016). Examining the importance of intentionally structuring the youth sport context to facilitate positive youth development. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(4), 410-425.  
<https://doi.org/10.1080/10413200.2016.1164764>
- Benz, M. (2005). Not for the Profit, but for the Satisfaction? – Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms. *Kyklos*, 58(2), 155–176.  
<https://doi.org/10.1111/j.0023-5962.2005.00283.x>
- BGC Canada. (s.d.). *Histoire et fondation*. <https://www.bgccan.com/fr/who-we-are/history-foundation/>
- BGC Ottawa. (s.d.-a). *History*. <https://www.bgcottawa.org/about-us/history/index.html>
- BGC Ottawa. (s.d.-b). *About us*. <https://bgcottawa.org/about-us/index.html>
- BGC Ottawa. (s.d.-c). *Programs & Services*. <https://www.bgcottawa.org/programs>
- BGC Ottawa. (2022). *No. More. Barriers. 2022 Annual Report*.  
<https://ottawa.bgccan.com/system/resources/W1siZiIsIjIwMjMvMDcvMDcvMTIvNTMvMzcwOWFIYmJhNjYtMmJjMy00YTdkLWIwOGQtZTkxYzA0NjBiMjIhLzIwMjIiGQU5OVUFMIFJFUE9SVC5wZGYiXV0/2022%20ANNUAL%20REPORT.pdf>
- Boslaugh, S. (2007). *Secondary data sources for public health: a practical guide*. Cambridge University Press.
- Camiré, M. (2016). Reconciling competition and positive youth development in sport: *Staps*, n° 109(3), 25-39. <https://doi.org/10.3917/sta.109.0025>

- Camiré, M., Newman, T. J., Bean, C., & Strachan, L. (2022). Reimagining positive youth development and life skills in sport through a social justice lens. *Journal of Applied Sport Psychology, 34*(6), 1058-1076.
- Chacón, F., Gutiérrez, G., & Sauto, V. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema, 29.3*, 306–316.  
<https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- Chimot, C., & Schotté, M. (2006). Travailler dans une organisation sportive. Entre engagement passionné et investissement professionnel. *Regards sociologiques, 32*(2), 97-107.
- Coakley, J. (2011). Youth sports: What counts as “positive development?”. *Journal of sport and social issues, 35*(3), 306-324.
- Coleman, J. (1994). *Foundations of social theory*. Retrieved from <https://hdl-handle-net.proxy.bib.uottawa.ca/2027/heb31522.0001.001>.
- Cornelis, I., Van Hiel, A., & De Cremer, D. (2013). Volunteer work in youth organizations: Predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(2), 456–466.  
<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2013.01029.x>
- Côté, J., Strachan, L., & Fraser-Thomas, J. (2008). Participation, personal development, and performance through youth sport. In N.L. Holt (Ed.), *Positive youth development through sport* (pp. 34-45). Routledge.
- Cuskelly, G., & Boag, A. (2001). Organisational Commitment as a Predictor of Committee Member Turnover among Volunteer Sport Administrators: Results of a Time-Lagged Study. *Sport Management Review, 4*(1), 65–86.

[https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(01\)70070-8](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(01)70070-8)

Cuskelly, G., Harrington, M., & Stebbins, R. A. (2002). Changing levels of organizational commitment amongst sport volunteers: A serious leisure approach. *Leisure/Loisir*, 27(3–4), 191–212.

<https://doi.org/10.1080/14927713.2002.9651303>

Cuskelly, G., & O'Brien, W. (2013). Changing roles: Applying continuity theory to understanding the transition from playing to volunteering in community sport. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 54–75.

<https://doi.org/10.1080/16184742.2012.744767>

Dallaire, C. (2003). Les Jeux francophones de l'Alberta: un projet de développement communautaire.

Dallaire, C. (2004). «Fier de qui on est... nous sommes francophones!» L'identité des jeunes aux Jeux franco-ontariens. *Francophonies D'Amérique*, 18(1), 127-147.

Dallaire, C. (2007). Les festivals sportifs et la reproduction des communautés minoritaires: Une analyse comparative des jeux francophones au Canada. Dans Augustin, J.-P. et Dallaire, C. (dirs.). *Les enjeux du sport et des jeux dans la francophonie canadienne* (pp. 139-172). Talence, France : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine.

Dallaire, C. (2009). La stabilité des discours identitaires et la représentation de la culture dans la reproduction de l'appartenance francophone chez les jeunes.

*Francophonies d'Amérique*, 26, 357-381. <https://doi.org/10.7202/037989ar>

Dallaire, C. (2014). La Fédération de la jeunesse canadienne-française (FJFC) et ses Jeux de la francophonie canadienne: s'investir pour stimuler l'engagement

francophone des jeunes. *Francophonies et citoyens du monde: éducation, identités et engagement*, Québec, Presses de l'Université Laval, 183-210.

Dallaire, C. (2016). « *Redonner à la communauté* » : *l'engagement communautaire des jeunes en tant que leaders dans des initiatives sportives*. Document non publié, Université d'Ottawa, Ottawa.

Dallaire, C. (avec la collaboration de G. Couillard et M.F. Houle) (2017) *Legs du travail à la FESFO : apprentissage en emploi pour un engagement francophone ultérieur au-delà du réseau jeunesse* (pp. 69-96). Contribution invitée dans Gratien Allaire, Peter Dorrington et Mathieu Wade (Dir.) *Résilience, résistance et alliance. Penser la francophonie canadienne différemment*. Collection Culture française d'Amérique. Québec : Presses de l'Université Laval.

Dallaire, C. (2021). *Regard sur la délégation du Nouveau-Brunswick aux Jeux de la francophonie canadienne: un renforcement de l'identité francophone des jeunes qui mise sur l'excellence*. *Journal of New Brunswick Studies/Revue d'études sur le Nouveau-Brunswick*, 13(1), 9-30.

Dallaire, C. & MacKay, S. (2019). « *Redonner à la communauté* » : *L'engagement communautaire de jeunes adultes leaders aux Jeux de l'Acadie*. Rapport de recherche.

Dallaire, C. & MacKay, S. (2024). “*Giving back to the community*”: *young and established leaders' perspectives of community engagement in sports and recreation initiatives serving children and youth*. Document non publié, Université d'Ottawa, Ottawa.

- Dallaire, C., Fuchs, J., Thomsen, R., Gonthier, C., Girard, C., Bégin, A., Bertet, E., Alavi, S., MacKay, S. (2024). *Arctic Winter Games 2023 : research report*. Rapport de recherche.
- Dellacasa, G., & Oliver, E. J. (2023). A case for ‘Collective Physical Activity’: moving towards post-capitalist futures. *Annals of Leisure Research*, 1-19.
- Downward, P. M., & Ralston, R. (2006). The Sports Development Potential of Sports Event Volunteering : Insights from the XVII Manchester Commonwealth Games. *European Sport Management Quarterly*, 6(4), 333-351.  
<https://doi.org/10.1080/16184740601154474>
- Engelberg, T., Skinner, J., & Zakus, D. (2014). What does commitment mean to volunteers in youth sport organizations? *Sport in Society*, 17(1), 52–67.  
<https://doi.org/10.1080/17430437.2013.828900>
- Etzioni, A. (2004). *The Common Good*. Malden, MA: Polity Press.
- Evans, S. D. (2007). Youth sense of community: Voice and power in community contexts. *Journal of Community Psychology*, 35(6), 693–709.  
<https://doi.org/10.1002/jcop.20173>
- Falcoz, M., & Walter, E. (2007). Travailler dans un monde de bénévoles: contraintes et limites de la professionnalisation dans les clubs sportifs. *Revue internationale de l'économie sociale*, (306), 78-91.
- Farrell, J. M., Johnston, M. E., & Twynam, G. D. (1998). Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. *Journal of Sport Management*, 12(4), 288-300.

- Flensner, K. K., Korp, P., & Lindgren, E.-C. (2021). Integration into and through sports? Sport-activities for migrant children and youths. *EJSS. European Journal for Sport and Society*, 18(1), 64–81. <https://doi.org/10.1080/16138171.2020.1823689>
- Foucault, M. (1976). *La Volonté de Savoir: Histoire de la sexualité 1*. Gallimard.
- Foucault, M. (1969). *L'Archéologie du savoir*. Gallimard.
- Foucault, M. (1982). The subject and power. *Critical inquiry*, 8(4), 777-795.
- Fraser-Thomas, J., Côté, J., & Deakin, J. (2005). Youth sport programs: An avenue to foster positive youth development. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 10, 19–40. <https://doi.org/10.1080/1740898042000334890>
- Fuchs, J. (2023-a). Les Jeux d'hiver de l'Arctique : jeunesse, culture et territoire. La valeur publique d'un événement. *Revue Internationale Animation, Territoires Et Pratiques Socioculturelles*, (23), 31–46. <https://doi.org/10.55765/atps.i23.1762>
- Fuchs, J. (2023-b). What future model for international sports events? The case of the arctic winter games. *EJSS. European Journal for Sport and Society*, 20(1), 38–56. <https://doi.org/10.1080/16138171.2022.2031517>
- Gaudet, S., & Robert, D. (2018). *L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique*. Les Presses de l'Université d'Ottawa. <https://doi.org/10.2307/j.ctv19x4dr>
- Glover, T. D., & Bates, N. R. (2006). Recapturing a Sense of Neighbourhood Since Lost: Nostalgia and the Formation of First String, a Community Team Inc. *Leisure Studies*, 25(3), 329–351. <https://doi.org/10.1080/02614360500468154>

- Gonzalez, M., Kokozos, M., Byrd, C. M., & McKee, K. E. (2020). Critical positive youth development: A framework for centering critical consciousness. *Journal of Youth Development, 15*(6), 24-43.
- Gould, D., & Carson, S. (2008). Life skills development through sport: Current status and future directions. *International review of sport and exercise psychology, 1*(1), 58-78.
- Graham, L. J. (2010). The Product of Text and ‘Other’ Statements : Discourse analysis and the critical use of Foucault. *Educational Philosophy and Theory*.
- Green, M. (2004). Power, policy, and political priorities: Elite sport development in Canada and the United Kingdom. *Sociology of sport journal, 21*(4), 376-396.
- Grodecki, M. (2019). Building social capital : Polish football supporters through the lens of James Coleman’s conception. *International Review for the Sociology of Sport, 54*(4), 459-478. <https://doi.org/10.1177/1012690217728728>
- Hansen, S. B., Huggins, L., & Ban, C. (2003). *Explaining Employee Recruitment and Retention By Non-Profit Organizations : A Survey of Pittsburgh Area University Graduates*.
- Harvey, J., Lévesque, M., & Donnelly, P. (2007). Sport Volunteerism and Social Capital. *Sociology of Sport Journal, 24*(2), 206–223.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=s3h&AN=25144025&site=ehost-live>
- Hastings, L. J., Barrett, L. A., Barbuto, Jr., & Bell, L. C. (2011). Developing a Paradigm Model of Youth Leadership Development and Community Engagement: A Grounded Theory. *Journal of Agricultural Education, 52*(1), 19–29.

<https://doi.org/10.5032/jae.2011.01019>

- Hemphill, M. A., Gordon, B., & Wright, P. M. (2019). Sports as a passport to success: life skill integration in a positive youth development program. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 24(4), 390-401.
- Holt, N. L., Deal, C. J., Pankow, K., Pynn, S. R., & Jørgensen, H. (2018). SDP and positive youth development 1. Dans H. Collison, S. C. Darnell, R. Giulianotti, & P. D. Howe (Éds.), *Routledge Handbook of Sport for Development and Peace* (1<sup>re</sup> éd., p. 341-351). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315455174-31>
- Holt, N. L., Deal, C. J. and Smyth, C. L. (2016). Future directions for positive youth development through sport. In N. L. Holt (ed.), *Positive Youth Development through Sport* (2nd edn). London: Routledge.
- Holt, N. L., Neely, K. C., Slater, L. G., Camiré, M., Côté, J., Fraser-Thomas, J., MacDonald, D., Strachan, L., & Tamminen, K. A. (2017). A grounded theory of positive youth development through sport based on results from a qualitative meta-study. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 10(1), 1-49. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2016.1180704>
- Institut canadien du sport. (2014). *Développement à long terme de l'athlète – Au Canada, le sport c'est pour la vie document de référence 2.0*. [https://sportforlife.ca/wp-content/uploads/2016/06/CS4L-2\\_0-FR\\_April16\\_web.pdf](https://sportforlife.ca/wp-content/uploads/2016/06/CS4L-2_0-FR_April16_web.pdf)
- Iwasaki, Y., Springett, J., Dashora, P., McLaughlin, A. M., McHugh, T. L., & Youth 4 YEG Team. (2014). Youth-guided youth engagement: Participatory action research (PAR) with high-risk, marginalized youth. *Child & youth services*, 35(4), 316-342.

- Iwasaki, Y. (2016). The role of youth engagement in positive youth development and social justice youth development for high-risk, marginalised youth. *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(3), 267-278.  
<https://doi.org/10.1080/02673843.2015.1067893>
- Jacob, S., & Furgerson, S. (2015). Writing Interview Protocols and Conducting Interviews : Tips for Students New to the Field of Qualitative Research. *The Qualitative Report*. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2012.1718>
- Jarrett, R. L., Sullivan, P. J., & Watkins, N. D. (2005). Developing social capital through participation in organized youth programs : Qualitative insights from three programs. *Journal of Community Psychology*, 33(1), 41-55.  
<https://doi.org/10.1002/jcop.20038>
- Jennings, L. B., Parra-Medina, D. M., Hilfinger-Messias, D. K., & McLoughlin, K. (2006). Toward a critical social theory of youth empowerment. *Journal of Community Practice*, 14(1-2), 31-55.
- Jeux de l'Acadie. (s.d.-a). *Mission et valeurs*. <https://jeuxdelacadie.org/mission-et-valeurs/>
- Jeux de l'Acadie. (s.d.-b). *Historique*. <https://jeuxdelacadie.org/historique/>
- Johnston, M. E., Twynam, G. D., & Farrell, J. M. (1999). Motivation and satisfaction of event volunteers for a major youth organization. *Leisure/Loisir*, 24(1-2), 161-177. <https://doi.org/10.1080/14927713.1999.9651263>
- Johnston, M. P. (2014). Secondary Data Analysis: A Method of which the Time Has Come. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 3(3), Art. 3.

- Jones, I., Brown, L., & Holloway, I. (2013). *Qualitative Research in Sport and Physical Activity*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781473914995>
- Lyons, E., & Coyle, A. (2007). *Analysing Qualitative Data in Psychology*. SAGE Publications, Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446207536>
- Kavoura, A., Ryba, T. V., & Chroni, S. (2015). Negotiating female judoka identities in Greece : A Foucauldian discourse analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 17, 88-98. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.09.011>
- Kay, T., & Bradbury, S. (2009). Youth sport volunteering: Developing social capital? *Sport, Education and Society*, 14(1), 121–140. <https://doi.org/10.1080/13573320802615288>
- Kidd, B. (2008). A new social movement: Sport for development and peace. *Sport in Society*, 11(4), 370-380. <https://doi.org/10.1080/17430430802019268>
- Kope, J., & Arellano, A. (2016). Resurgence and critical youth empowerment in Whitefish River First Nation. *Leisure/Loisir*, 40(4), 395-421.
- Leete, L. (2006). Work in the nonprofit sector. *The nonprofit sector: A research handbook*, 2, 159-179.
- Liao-Troth, M. A. (2001). Attitude Differences Between Paid Workers and Volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 11(4), 423–442. <https://doi.org/10.1002/nml.11403>
- Lin, Y.-C., Chalip, L., & Christine Green, B. (2016). The Essential Role of Sense of Community in a Youth Sport Program. *Leisure Sciences*, 38(5), 461–481. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=s3h&AN=118232370&lang=fr&site=ehost-live>

- Lloyd, R. S., Oliver, J. L., Faigenbaum, A. D., Howard, R., Croix, M. B. D. S., Williams, C. A., ... & Myer, G. D. (2015). Long-term athletic development-part 1: a pathway for all youth. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 29(5), 1439-1450.
- Markula, P., & Pringle, R. (2006). *Foucault, sport and exercise : Power, knowledge and transforming the self*. Routledge.
- Martinek, T., Schilling, T., & Hellison, D. (2006). The development of compassionate and caring leadership among adolescents. *Physical Education & Sport Pedagogy*, 11(2), 141–157. <https://doi.org/10.1080/17408980600708346>
- McDaniel, M. (2017). Social justice youth work: Actualizing youth rights. *Journal of Youth Development*, 12(1), 136-148.
- McHoul, A. W., & Grace, W. (2002). A Foucault primer : discourse, power and the subject. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203501122>
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6–23. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(198601\)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1520-6629(198601)14:1<6::AID-JCOP2290140103>3.0.CO;2-I)
- Mills, S. (2003). *Michel Foucault*. London, U.K.; New York: N.Y.: Routledge, 2003.
- Mills, S. (2004). *Discourse* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203487136>
- Misener, K., & Trussell, D. E. (2021). Community sport and engaged citizenship. In T. Glover & E. Sharpe (Eds.), *Leisure and its communities: Rethinking mutuality and belonging in the new century* (pp. 170-180).
- Newman, T. J., Santos, F., Pierce, S., Collins, K., & Mercier, V. (2022). Coach Education and Coach Development within a Contemporary Social Justice Society :

Implications for Future Research and Potential Pitfalls. *Quest*, 74(3), 234-250.

<https://doi.org/10.1080/00336297.2022.2080082>

Nicourd, S. (2013), « Comment les organisations militantes construisent-elles les engagements? », dans Patricia Vendramin (dir.), *L'engagement militant*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain, p. 131-141.

Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65, 101847.

<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101847>

Otto, M. G., Martinez, J. M., & Barnhill, C. (2022). Why Engagement Matters in Sport Volunteer Motivation. *Journal of Applied Sport Management*, 14(2), 34-45.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=s3h&AN=160360460&lang=fr&site=ehost-live>

Peter, J. M. (2009). L'engagement bénévole des jeunes sportifs: crise ou mutation?

Petitpas, A. J., Cornelius, A. E., Van Raalte, J. L., & Jones, T. (2005). A framework for planning youth sport programs that foster psychosocial development. *The Sport Psychologist*, 19, 63–80.

Perks, T. (2007). Does Sport Foster Social Capital? The Contribution of Sport to a Lifestyle of Community Participation. *Sociology of Sport Journal*, 24(4), 378–401.

Politique canadienne du sport. (2012). *Sport Canada*. Tiré de

[https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2016/pch/CH24-46-2012-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2016/pch/CH24-46-2012-fra.pdf)

Pooley, J. A., Cohen, L., & Pike, L. T. (2005). Can sense of community inform social capital? *The Social Science Journal*, 42(1), 71–79.

<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2004.11.006>

Potter, J., & Wetherell, M. (1987). *Discourse and social psychology : beyond attitudes and behaviour*. Sage Publications.

Prévitali, C. (2013). Itinéraires d'engagement et de désengagement au sein d'associations sportives en milieu rural. *Loisir et Société/Society and Leisure*, 36(2), 181-196.

PRI (Policy Research Initiative) (Ed.) (2005). *Social capital as a public policy tool*. Ottawa: Policy Research Institute.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon Schuster.

Rail, G., & Harvey, J. (1995). Body at work: Michel Foucault and the sociology of sport. *Sociology of sport journal*, 12(2), 164-179.

Rich, K. A., Spaaij, R., & Misener, L. (2021). Theorizing Community for Sport Management Research and Practice. *Frontiers in Sports and Active Living*, 3, 774366. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.774366>

Ronkainen, N. J., Aggerholm, K., Ryba, T. V., & Allen-Collinson, J. (2021). Learning in sport: From life skills to existential learning. *Sport, Education and Society*, 26(2), 214-227.

Ronkainen, N. J., Ryba, T. V., McDougall, M., Tod, D., & Tikkanen, O. (2022). Hobby, career or vocation? Meanings in sports coaching and their implications for recruitment and retention of coaches. *Managing Sport and Leisure*, 27(4), 381–396. <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1803108>

Rougier, C. (2016). Le sport à côté. Les logiques sociales de la permanence d'un investissement associatif en milieu populaire. *Sciences sociales et sport*, 9(1), 17-

46.

- Sannicandro, I. (2024). How Can Games Be Functional in the Implementation of Long-Term Athletic Development (LTAD) in Youth Sports?—Exploratory Learning Experiences and Opportunities to Increase Physical Efficiency. *Advances in Physical Education*, 14(02), 27-45.
- Schaillée, H., Haudenhuyse., R., & Bradt., L. (2019) Community sport and social inclusion: international perspectives, *Sport in Society*, 22(6), 885-896.
- Schlesinger, T., & Gubler, R. (2016). Motivational profiles of sporting event volunteers. *Sport in Society*, 19(10), 1419-1439.  
<https://doi.org/10.1080/17430437.2015.1133596>
- Schüttoff, U., Pawlowski, T., Downward, P., & Lechner, M. (2018). Sports Participation and Social Capital Formation During Adolescence\*. *Social Science Quarterly*, 99(2), 683–698. <https://doi.org/10.1111/ssqu.12453>
- Shogan, D. (1999). *The making of high-performance athletes discipline, diversity, and ethics*. University of Toronto Press.
- Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio, T. G. (2017). The Employee Engagement Scale: Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953–977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- Silverberg, K., Comptonj, V., & Anncoco-Ripp, O. (2003). *Motivations of Ethnic Minorities who Volunteer in Programs that Target Under-Served Youth*.
- Smith, B., & Sparkes, A. C. (2016). *Routledge Handbook of Qualitative Research in Sport and Exercise*.

- Son, H., & Berdychevsky, L. (2022). Social-Ecological Analysis of the Sport and Recreation Programs' Impacts on Positive Development of Youth from Socially Vulnerable Backgrounds. *Leisure Studies*, 41(5), 620-636.  
<https://doi.org/10.1080/02614367.2022.2037151>
- Sparkes, A.C., & Smith, B. (2014). *Qualitative Research Methods in Sport, Exercise and Health: From Process to Product*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203852187>
- Sport Canada. (2019). *Rôle de sport Canada*. Gouvernement du Canada. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/role-sport-canada.html>
- Sport for Life Society. (2016). Sport for Life—Long-Term Athlete Development Resource Paper 2.1. Tiré de [http://sportforlife.ca/wp-content/uploads/2017/04/LTAD-2.1-EN\\_web.pdf?x96000](http://sportforlife.ca/wp-content/uploads/2017/04/LTAD-2.1-EN_web.pdf?x96000)
- Stukas, A. A., Daly, M., & Clary, E. G. (s. d.). *Volunteering for Mobilizing Adults to Volunteer for Positive Youth Development*.
- Svensson, P. G., Jeong, S., Shuck, B., & Otto, M. G. (2021). Antecedents and outcomes of employee engagement in sport for development. *Sport Management Review*, 24(4), 673–696. <https://doi.org/10.1080/14413523.2021.1880758>
- Tamminen, K. A., & Poucher, Z. A. (2020). Research philosophies. Dans D. Hackfort & R. Schinke (Éds.), *The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology* (1<sup>re</sup> éd., p. 535-549). Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781315187259-39>
- Theeboom, M., Schailée, H., & Nols, Z. (2012). Social capital development among ethnic minorities in mixed and separate sport clubs. *International Journal of Sport*

- Policy and Politics*, 4(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/19406940.2011.627359>
- Thomsen, R. C., Ren, C., & Mahadevan, R. (2018). “We are the Arctic”: Identities at the Arctic Winter Games 2016. *Arctic Anthropology*, 55(1), 105-118.
- Tonts, M. (2005). Competitive sport and social capital in rural Australia. *Journal of Rural Studies*, 21(2), 137–149. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2005.03.001>
- Torres, C. R., & McLaughlin, D. W. (2015). More fulfilling lives through sport: an intersubjective justification for balancing elite sport and sport-for-all. Dans R. Bailey & M. Talbot (Éds.), *Elite Sport and Sport-for-All : Bridging the Two Cultures?* (1<sup>re</sup> éd.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315743059>
- True Sport. (2023). <https://truesportpur.ca/true-sport-principle>
- Valeau, P., Willems, J., & Parak, H. (2016). The effect of attitudinal and behavioral commitment on the internal assessment of organizational effectiveness: A multilevel analysis. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(6), 2913–2936.
- Vartanian, T. P. (2010). *Secondary data analysis*. Oxford University Press.
- Vendramin, P. (2013). « L’engagement militant : la rencontre entre un individu, une cause et une organisation », dans Patricia Vendramin (dir.), *L’engagement militant*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain, p. 15-33.
- Wang, R. (2022). Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(3), 538-549. <https://doi.org/10.1007/s11266-021-00336-8>

Warner, S., & Leierer, S. (2015). Building Community Via Sport for Adolescents. *Journal of Applied Sport Management*, 7(4), 84-102.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=s3h&AN=111161926&site=ehost-live>

Welty Peachey, J., Lyras, A., Cohen, A., Bruening, J. E., & Cunningham, G. B. (2014).

Exploring the Motives and Retention Factors of Sport-For-Development

Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(6), 1052–1069.

<https://doi.org/10.1177/0899764013501579>

Willig, C. (2008). *Introducing qualitative research in psychology : Adventures in theory and method* (Second ed). Open university press.

## Annexe 1: Guides d'entrevues

### Conversation guides for interview – Managers and Board Members (BGC Ottawa)

- Description of BGCO
  - as a whole
  - Specific location
  - Your perception of
    - Aims of BGCO
    - Values of BGCO
    - Of the history of the organization in Ottawa
  - Your perception of members (Who they are - How would you describe them?)
  - Your perception of staff and volunteers (Who they are - How would you describe them?)
  - How would you describe the people that are involved in one way or another with BGCO? (as a collective or as a community...)
  
- Description of BGCO physical activity and sport programs
  - Purpose?
  - How do they fit in the larger mandate of BGCO
  - Who are they targeted to? Who are they for?
    - Physical Activity and Healthy Lifestyle
      - SENS Sports and Leadership League
      - HEROS Hockey
      - Walk This Way
      - Cooking Club
    - Camp Smitty
      - Outdoor activities
    - Aquatics
      - lessons
      - Women's and girls only swim
      - Lifesaving and leadership
  
- Experiences as a participant/member
  - When did you first get involved with BGCO?
    - How old were you?
    - Who introduced you to BGCO – whose idea was it to join?
    - Why did you engage in BGCO activities?

- What programs / activities did you participate in?
  - At what level (participant, mentor, other roles until you turned 18 years old?)
    - Education programs
      - Homework Club
      - Raising the Grade
      - Super Tech Engineers Program (STEP)
      - Scholarships
    - Leadership and Social skills
      - Leaders "4" Life
      - Youth Council
      - Torch Club
      - Keystone Club
    - Creative Arts
      - Music studio
    - Physical Activity and Healthy Lifestyle
      - SENS Sports and Leadership League
      - HEROS Hockey
      - Walk This Way
      - Cooking Club
    - Camp Smitty
    - Aquatics
      - lessons
      - Women's and girls only swim
      - Lifesaving and leadership
  - Why did you participate in these activities?
    - What did you like the most of these programs at the time?
    - What did you not enjoy so much of these programs at the time?
- Recruitment experience as a volunteer or employee
  - Who recruited you? Why? How? When?
  - Why become involved at BGCO as a volunteer or employee? What is your motivation?
  - What have been your different roles at BGCO since you've turned 18 years old

- Description of the role you are in now as a manager / board member
  - Specific position and tasks?
  - What are you trying to achieve?
  - What do you like the most about your involvement at BGCO?
  - What do you not enjoy so much about your involvement at BGCO?
  
- Recruitment of volunteers, employees, board members or other leaders for BGCO
  - How do you do it?
  - Who/what are you looking for?
  - How do you convince them?
  - How do you train them?
    - So that they foster the values important to BGCO
    - So that they develop the required competencies
      - High Five (parks and recreation Ontario): training and development
        - Sport
        - Sport trainer
        - Trainer
        - Healthy minds for healthy children
      - Other forms of training (on the job, workshops, meetings, ...)
    - What is the main objective of this training?
  
- Contribution to community development
  - Many individuals involved in community organizations like BGCO as volunteers, employees, board members... or other leaders do so, in some ways, to 'give back to the community'. Does this describe your aims (if not discussed already above)
    - How?
    - Why?
    - Who is this community you wish to 'give back to'? (BGCO, neighborhood, city, specific group...?)
  
- Community belonging (What community? Why? How?)
  - How would you describe yourself in terms of 'sense of belonging'?
  - What community do you feel the most attached to? (cultural group, neighborhood, city, religious group, organization/BCGO, other specific group...?)
    - Why?
    - What does it mean?

Conversation guides for interview - Young adult volunteers or employees (BGC Ottawa)

- Description of BGCO
  - as a whole
  - Specific location
- Your perception of aims, values
- Your perception of members (Who they are - How would you describe them?)
- Your perception of staff and volunteers (Who they are - How would you describe them?)
- How would you describe the people that are involved in one way or another with BGCO? (as a collective or as a community...)
- Experiences as a participant/member
  - When did you first get involved with BGCO?
    - How old were you?
    - Who introduced you to BGCO – whose idea was it to join?
    - Why did you engage in BGCO activities?
  - What programs / activities did you participate in?
    - At what level (participant, mentor, other roles until you turned 18 years old?)
    - Education programs
      - Homework Club
      - Raising the Grade
      - Super Tech Engineers Program (STEP)
      - Scholarships
    - Leadership and Social skills
      - Leaders "4" Life
      - Youth Council
      - Torch Club
      - Keystone Club
    - Creative Arts
      - Music studio
    - Physical Activity and Healthy Lifestyle
      - SENS Sports and Leadership League
      - HEROS Hockey
      - Walk This Way

- Cooking Club
  - Camp Smitty
    - Outdoor activities
  - Aquatics
    - lessons
    - Women's and girls only swim
    - Lifesaving and leadership
- Why did you participate in these activities?
  - What did you like the most of these programs at the time?
  - What did you not enjoy so much of these programs at the time?
- Recruitment experience as a volunteer or employee
  - Who recruited you? Why? How? When?
  - Why become involved at BGCO as a volunteer or employee? What is your motivation?
  - What have been your different roles at BGCO since you've turned 18 years old
  - What type of training did you receive for your work at BGCO
    - About the values important to BGCO
    - To develop the required competencies
      - High Five (parks and recreation Ontario): training and development Other forms of training (on the job, workshops, meetings...)
      - What do you recall the most – what is the message you retained from this training?
- Description of the sports/physical activity program(s) in which you are involved now as an employee or a volunteer
  - Which program(s)?
  - Your perspective on the aims of the program
  - How would you describe the participants?
  - What do you like the most about this program?
  - What do you not enjoy so much about this program?
- Experience as a volunteer or employee
  - What is your aim in your involvement in this program? What are you trying to achieve?
    - What kind of person are you trying to be through your involvement with BGCO?

- Why?
- What do you do or focus on to become that type of person?
  - How?
  - With whom?
- What do you like the most about your current involvement in BCGO?
- What do you not enjoy so much about your current involvement in BCGO?
  
- Contribution to community development
  - Many young adults that return to organizations like BCGO as volunteers or leaders do so, in some ways, to ‘give back to the community’. Does this describe your aims (if not discussed already above)
    - How?
    - Why?
    - Who is this community you wish to ‘give back to’? (BGCO, neighborhood, city, specific group...?)
  
- Community belonging (What community? Why? How?)
  - How would you describe yourself in terms of ‘sense of belonging’?
  - What community do you feel the most attached to? (cultural group, neighborhood, city, religious group, organization/BCGO, other specific group...?)
    - Why?
    - What does it mean?

## Conversation guides for interview – Youth leaders AWG

- Description of Arctic Winter Games
  - as a whole
    - Host Society members – description of upcoming edition
    - Mission Team – description of your contingent
  - Your perception of
    - Aims of AWG
    - Values of AWG
      - Would you say the AWG are concerned with social responsibility?
  - *If we thought broadly about social responsibility towards indigenous people, community development, philanthropy, social, political, media, sport, health, education and other areas, what would you say are the social responsibility initiatives of the AWG?*
    - *How are these shown in the Games' community engagement?*
    - *In what ways can the AWGs engage in social responsibility? What are your suggestions to enhance this engagement in the future? (desired situation)*
    - Who are the AWG for?
  - Your perception of staff and volunteers (Who they are - How would you describe them?)
  - How would you describe the people that are involved in one way or another with the AWG? (as a collective or as a community...)
- Experiences as a participant/member
  - When did you first get involved with the AWG?
    - How old were you?
    - Who introduced you to AWG – whose idea was it for you to take part in the Games?
    - Why did you participate in the AWG the first time?
      - And subsequent times, if any (as a participant)?
  - What sports / activities did you participate in?
    - And subsequent times, if any (as a participant)?
  - Why did you participate in these sports / activities?
    - What did you like the most at the time?
    - What did you not enjoy so much at the time?

How old are you?

- Recruitment experience as a volunteer or employee
  - Who recruited you? Why? How? When?
  - Why become involved in the AWG as a volunteer or employee? What is your motivation?
  - What have been your different roles with the Games since you've turned 18 years old
  - What time of training/mentoring did you receive or are you getting to guide your involvement in the AWG (if any)
    - About the values/purpose of the AWG or of the Host Society or of the Contingent Team
    - About specific skills/competencies
    - What do you recall the most – what is the message you retained from this mentoring/training?
- Description of the role you are in now as a volunteer or employee (for the International Committee, Host Society or Contingent Team)
  - Specific position and tasks?
  - What are you trying to achieve?
  - What do you like the most about your involvement with the Games?
  - What do you not enjoy so much about your involvement with the Games?
  - What kind of person are you trying to be through your involvement with the AWG?
    - Why?
    - What do you do or focus on to become that type of person?
      - How?
      - With whom?
- Contribution to community development
  - Many young adults that return to community organizations like the AWG as volunteers, employees, board members... or other positions do so, in some ways, to 'give back to the community'. Does this describe your aims (if not discussed already above)
    - How?
    - Why?
    - Who is this community you wish to 'give back to'?
- Community belonging (What community? Why? How?)
  - How would you describe yourself in terms of 'sense of belonging'?
  - What community do you feel the most attached to? (the north, contingent/team/province/territory/country, indigenous group, other ...?)
    - Why?

- What does it mean?

## Conversation guides for interview – Managers AWG

- Description of Arctic Winter Games
    - as a whole
      - Host Society members – description of upcoming edition
      - Chefs de mission – description of your contingent
    - Your perception of
      - Aims of AWG
      - Values of AWG
        - Would you say the AWG are concerned with social responsibility?
    - *If we thought broadly about social responsibility towards indigenous people, community development, philanthropy, social, political, media, sport, health, education and other areas, what would you say are the social responsibility initiatives of the AWG?*
      - *How are these shown in the Games' community engagement?*
      - *In what ways can the AWGs engage in social responsibility? What are your suggestions to enhance this engagement in the future? (desired situation)*
    - Of the history of the Games
    - Who are the AWG for?
  - Your perception of staff and volunteers (Who they are - How would you describe them?)
  - How would you describe the people that are involved in one way or another with the AWG? (as a collective or as a community...)
- Experiences as a participant/member (if relevant)
  - When did you first get involved with the AWG?
    - How old were you?
    - Who introduced you to AWG – whose idea was it for you to take part in the Games?
    - Did you see a tour from the AWGIC in your school or community?
    - Why did you participate in the AWG the first time?
      - And subsequent times, if any (as a participant)?
  - What sports / activities did you participate in?
  - Why did you participate in these sports / activities?
    - What did you like the most at the time?
    - What did you not enjoy so much at the time?
- Recruitment experience as a volunteer or employee

- Who recruited you? Why? How? When?
- Why become involved in the AWG as a volunteer or employee? What is your motivation?
- What have been your different roles with the Games since you've turned 18 years old
- Description of the role you are in now as a committee member, host society member, chef de mission
  - Specific position and tasks?
    - Are you involved in any way in tours to schools or communities to promote the AWG?
  - What are you trying to achieve?
  - What do you like the most about your involvement with the Games?
  - What do you not enjoy so much about your involvement with the Games?
  - What kind of person are you trying to be through your involvement with the AWG?
    - Why?
    - What do you do or focus on to become that type of person?
      - How?
      - With whom?
- Recruitment of volunteers, employees, board members or other leaders for the Games (if you are involved in this process)
  - How do you do it?
  - Who/what are you looking for?
  - How do you convince them?
  - How do you train them?
    - So that they foster the values important to AWG
    - So that they develop the required competencies
- Contribution to community development
  - Many individuals involved in community organizations like the AWG as volunteers, employees, board members... or other leaders do so, in some ways, to 'give back to the community'. Does this describe your aims (if not discussed already above)
    - How?
    - Why?
    - Who is this community you wish to 'give back to'?
- Community belonging (What community? Why? How?)

- How would you describe yourself in terms of ‘sense of belonging’?
- What community do you feel the most attached to? (the north, contingent/team/province/territory/country, indigenous group, other ...?)
  - Why?
  - What does it mean?

## Guide d'entrevue avec les jeunes leaders et gestionnaires de la Société des Jeux de l'Acadie (employés et bénévoles)

- Description de l'ensemble des Jeux de l'Acadie / SJA (ou ses jeux)
  - Dans son ensemble
  - Dans ta région
- Ses buts et valeurs
- Qui sont ses membres
- Qui sont les bénévoles et employées
- Décrire les gens qui participant à l'ensemble des Jeux de l'Acadie
  
- Expériences à titre de participant
  - Premières expériences avec l'ensemble des Jeux de l'Acadie (ou ses jeux – régionaux ou Finale)
    - Tu avais quel âge ?
    - Qui t'as introduit aux jeux (régionaux ou Finale) ?
    - Pourquoi as-tu choisi d'y participer ?
  
  - Tu as participé dans quels programmes /activités ?
    - À quel titre (participant, bénévole, autres – avant d'avoir 18 ans ?)
      - Jeux régionaux
      - Finale
      - Académie jeunesse / La relève (changement de nom récent)
      - Autres formations ou activités ?
        - Formation d'entraîneur
        - Formation d'arbitre
        - ...
  
  - Pourquoi as-tu pris part à ces activités et programmes ?
    - Qu'est-ce que tu aimais le plus de ces activités/programmes à cette époque ?
    - Qu'est-ce que tu aimais le moins de ces activités/programmes à cette époque ?
  
- Expérience de recrutement à titre de bénévole ou employé ?
  - Qui t'as recruté ? Pourquoi ? Comment ? Quand ?

- Pourquoi poursuivre ta contribution à la SJA à titre de bénévole ou employé ?
  - Qu'est-ce qui t'as motivé ?
  - Qu'est-ce qui te motive aujourd'hui ?
- Quels ont été tes différents rôles dans l'ensemble des Jeux de l'Acadie depuis tes 18 ans ?
- Quelles formations a tu suivies pour ton travail dans l'ensemble des Jeux de l'Acadie?
  - Sur les valeurs et les buts dans l'ensemble des Jeux de l'Acadie?
  - Pour développer les compétences nécessaires pour tes rôles ?
    - Formation d'entraîneur ?
    - Formation de chefs de mission ?
    - Autres formations...
    - Qu'est-ce que tu retiens le plus de ces formations ?
- Description des programmes/activités/équipes auxquels tu contribues aujourd'hui à titre d'employé ou de bénévole
  - Programmes / activités
  - Les buts de ces programmes / activités
  - Décrire les participants
  - Qu'est-ce que tu aimes le plus de ces activités/programmes ?
  - Qu'est-ce que tu aimes le moins de ces activités/programmes ?
- Expérience à titre de bénévole ou employé
  - Quel est le but de ta contribution ? Qu'est-ce que tu veux accomplir ?
  - Quelle sorte de personne cherches-tu à devenir ou être par ta contribution à l'ensemble des Jeux de l'Acadie?
  - Pourquoi ?
  - Qu'est-ce que tu fais ou sur quoi tu te concentre pour devenir ce type de personne?
    - Comment ?
    - Avec qui ?
  - Qu'est-ce que tu aimes le plus de ton engagement dans l'ensemble des Jeux de l'Acadie ?

- Qu'est-ce que tu aimes le moins de ton engagement dans l'ensemble des Jeux de l'Acadie?
  
- Contribution à la communauté / au développement communautaire
  - Mes recherches précédentes sur les Jeux de l'Acadie, les Jeux de la francophonie canadienne, autres jeux/organismes révèlent que les jeunes/gens reviennent comme bénévoles ou employés pour 'redonner à la communauté'. Est-ce que c'est une description de ta motivation ?
    - Comment ?
    - Pourquoi ?
    - Quelle est cette communauté à laquelle tu voudrais redonner ? (l'ensemble des Jeux de l'Acadie, Acadie, région...)?
  
- Appartenance et communauté (Quelle communauté ? Pourquoi ? Comment ?)
  - Comment te décrirais-tu en terme d'appartenance /sentiment identitaire ?
  
  - Ton sentiment d'appartenance le plus fort est envers quelle communauté ? (Francophonie, Acadie, région, Nouveau-Brunswick, l'ensemble des Jeux de l'Acadie, autre...)?
    - Pourquoi ?
    - Qu'est-ce que ça veut dire ?