

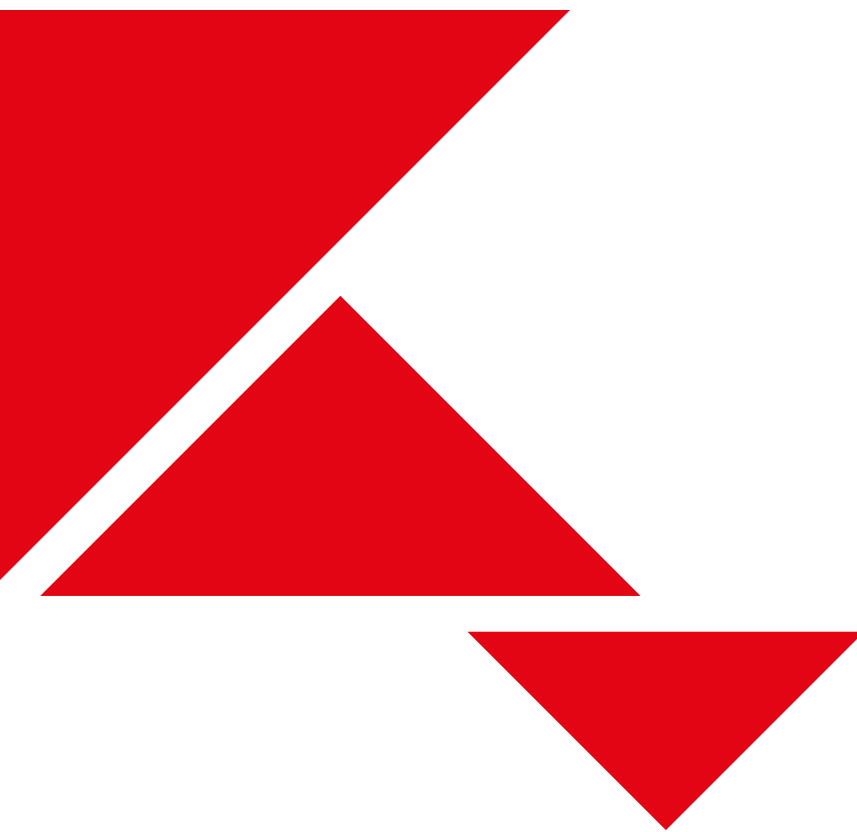
LIVES Working Paper 2024/107

Anatomie d'une recherche menée en temps de Covid-19 sur le bénévolat des seniors

Bien vivre sa retraite avec les autres : engagements, compétences et qualité de vie à l'ère du lifelong learning (VIVRA)

Rapport final de recherche

FARINAZ FASSA, VITTORIA CESARI LUSSO, NATHALIE MULLER MIRZA, MARION REPETTI



RESEARCH PAPER

<http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2024.107>

ISSN 2296-1658

Abstract

Bien vivre sa retraite avec les autres " (VIVRA), analyse l'engagement bénévole des seniors en Suisse romande, plus particulièrement dans les cantons de Vaud et du Valais. Financée par la Fondation Leenaards, l'étude a pour objectif de comprendre les apports du bénévolat des seniors (65 ans et plus) à la société, aux autres et à eux- et elles-mêmes, en examinant leur qualité de vie, ainsi que la mobilisation et le développement de leurs compétences. Adoptant une démarche inspirée des méthodes participatives, la recherche a été menée en collaboration avec 15 associations partenaires durant la pandémie de Covid-19, une période qui a exacerbé la question de la place des aînés dans la société. Nous avons combiné des entretiens institutionnels, 23 ateliers de discussion (focus groups) avec 103 seniors, des calendriers de vie et 39 entretiens individuels approfondis. Les résultats montrent que l'engagement bénévole est motivé par une recherche d'équilibre entre le plaisir personnel et le sentiment d'utilité, dans une démarche de reconstruction de sens après la fin de la vie professionnelle. Les parcours socio-genrés influencent fortement les modalités de cet engagement. L'étude révèle des "compétences agies", souvent invisibles et pourtant essentielles à l'accomplissement des rôles bénévoles des seniors interrogés. Le rapport conclut sur la contribution essentielle et sous-estimée des seniors à la cohésion sociale et sur l'importance de valoriser ces apports, notamment par la formation tout au long de la vie, pour lutter contre la reproduction des inégalités

Authors

Farinaz Fassa¹, Vittoria Cesari Lusso², Nathalie Muller Mirza³, Marion Repetti⁴

Authors' Affiliation

¹Université de Lausanne, ²Université de Neuchâtel, ³Université de Genève, ⁴HES-SO Valais-Wallis

Keywords

Qualité de vie, cohésion sociale, bénévolat, seniors

Remerciements

Tous nos remerciements vont aux bénévoles seniors qui ont participé à la recherche, donné de leur temps et nourri notre connaissance.

Notre reconnaissance va aussi aux 15 associations partenaires qui ont facilité nos contacts avec leurs bénévoles et à leurs responsables qui ont participé au groupe d'accompagnement (Par ordre alphabétique) : AVIVO ; Bénévolat VD ; Caritas ; Connaissance 3, VD ; Club Bel Âge, VS ; Être Grands-parents... aujourd'hui (Groupe autonome de l'MdA) ; Fédération valaisanne des retraité.es ; Fondation compétences bénévoles ; Grands-parents pour le climat, VD et Grands-parents pour le climat, VS ; Innovage ; Mouvement des Aînés, VD (MdA) ; Proches aidants ; Tables du Rhône ; Association Hôtel Dieu.

Last but not least : nos remerciements vont aux collègues qui ont participé à une partie ou une autre de la recherche et qui nous ont largement épaulé·es. Merci donc à Pauline Mesnard, Kelly Harrison, Gabriel Noble. Et merci également à notre collègue Antonio Iannaccone, Professeur à l'UNINE qui a contribué aux réflexions de l'équipe depuis le début de la recherche.

Table des matières

Introduction	6
Partie I – Le bénévolat, état de la question	9
1. <i>Le bénévolat des seniors en Suisse dans un contexte de nouvel équilibre démographique</i>	9
2. <i>La réalité du bénévolat des seniors en Suisse</i>	11
Partie II - Méthodologie et outils de recherche	16
1. <i>Introduction</i>	16
2. <i>Une démarche inspirée de la recherche « participative »</i>	16
3. <i>Quand la pandémie de Covid-19 s'invite dans une recherche participative</i>	20
4. <i>Les réajustements du plan de recherche</i>	22
4.1. <i>Le plan soumis à la Fondation Leenaards</i>	22
4.2. <i>Les étapes effectives de la recherche, ses ajustements et ses instruments</i>	25
5. <i>Synthèse</i>	44
Partie III - Population et résultats synthétiques	46
1. <i>Notre population</i>	46
1.1. <i>Indicateurs sociodémographiques</i>	46
1.2. <i>Emploi et formation</i>	48
1.3. <i>Comparaison avec la population nationale</i>	50
2. <i>Résultats synthétiques</i>	52
2.1. <i>Sources et modalités de l'engagement bénévole</i>	52
2.2. <i>Le plaisir et l'utilité, un cocktail aux proportions variables</i>	54
2.3. <i>Les choix du bénévolat</i>	58
2.4. <i>Les apprentissages de la Covid-19</i>	63
2.5. <i>La question des compétences</i>	64
2.6. <i>Les compétences « agies »</i>	67
Conclusion	70
Bibliographie	73
Annexes	79
<i>Annexe I : Outputs</i>	79
Publications	79
Conférences	80
Interventions medias	82

Liste des figures

Figure 1 Calendrier prévisionnel et activités de recherche, présentation faite lors de la séance de rencontre des associations en décembre 2019	23
Figure 2 Plan de recherche initial et instruments de construction des données	24
Figure 3 Liste des associations	27
Figure 4 Dépliant de présentation et d'appel à participation pour les ateliers VIVRA	30
Figure 5 Les ateliers vivra et leurs participant-es	32
Figure 6 Calendrier de vie	35
Figure 7 Questionnaire	36
Figure 8 Liste des entretiens individuels	39
Figure 9 Invitation envoyée aux partenaires de la recherche pour la participation à l'après-midi de restitution des résultats	43
Figure 10 Déroulement effectif de la recherche et matériels constitués	45
Figure 11 Age de la population de l'enquête par sexe	46
Figure 12 Statut marital et sexe	47
Figure 13 Situation familiale et sexe	48
Figure 14 Catégorie socio-professionnelle des répondant-es à l'enquête VIVRA (ISCO-08-1d) et sexe	49
Figure 15 Niveau d'études des participant-es à la recherche VIVRA et sexe	50

Introduction

L'entrée dans la retraite marque la transition vers une étape du parcours de vie qui peut créer de nouvelles vulnérabilités, qu'elles soient économiques, sociales, psychosociales ou de santé. Le terme même de « retraité·e » signifie étymologiquement « se mettre en retrait » ou « quitter un lieu ». Il définit ainsi une population par la négative, sans références aux éléments valorisés par nos sociétés, tels que la profession, un statut, des rôles sociaux, des compétences. S'intéresser aux activités bénévoles des personnes retraitées peut sembler traiter d'un oxymore, car la « retraite » apparaît de prime abord antinomique à une présence importante dans la sphère publique. Or, notre pari était de comprendre ce que le bénévolat des seniors retraité·es apporte à la société, aux autres et à iels-mêmes. Ce choix nous a fait considérer la période de la « retraite » comme une possible occasion de développer de nouveaux engagements et de nouvelles compétences, et comme moyen d'intégration et d'échanges intergénérationnels. Il nous a fait prendre le contre-pied des représentations qui décrivent les personnes de plus de 65 ans fragiles, isolées et demandant des soins de la part des plus jeunes. Ce faisant, il a aussi ouvert de nombreuses pistes et a permis que **la question de la participation sociale des seniors** soit examinée de leur point de vue. En effet, en Suisse, peu de connaissances scientifiques sont produites concernant les modes d'engagement des seniors, leur impact sur leur qualité de vie, et leurs apports à l'ensemble de la société, **du point de vue des seniors eux/elles-mêmes**. Pour contribuer à ces connaissances, notre recherche a étudié une modalité particulière d'engagement des seniors¹ (les personnes de 65 ans et plus), celle de leur engagement bénévole dans des associations. Les dispositions éthiques et déontologiques habituelles de la recherche scientifique ont été prises, en tenant compte des caractéristiques des personnes qui, sur une base volontaire, souhaitaient participer à la recherche.

Bien qu'elle soit au cœur d'enjeux politiques, économiques et existentiels, la participation sociale des seniors n'a pourtant suscité que peu de recherches qui donnent la parole aux seniors et partent de la nécessité de « faire avec leur parole dès lors que l'on parle d'ielles ». Notre travail a donc comblé un vide en considérant que nous devons adopter une posture qui respecte un principe largement accepté dans le domaine de la recherche anglophone sur le handicap : « Nothing about us without us ». Le document que nous donnons à lire ici est tout particulièrement

¹ Le choix des termes est toujours difficile, mais il est particulièrement sensible ici. Parler de « vieilles » et de « vieux » renvoie à des images déficitaires qui ne correspondent, et de loin pas, aux personnes que nous avons rencontrées. Il en est de même lorsqu'il est question de « personnes âgées ». Qui plus est, ces formules ont pour effet d'agréger dans une même catégorie des individus qui n'ont en commun que d'appartenir à une classe d'âge trop vaste et hétérogène pour être abordée comme objet d'étude unique. Elles effacent les différences des parcours de vie et des insertions et désignent les personnes de plus de 65 ans comme les autres d'une référence implicite et positive, celle de l'« adulte actif·ve », inséré·e dans l'emploi et la « vraie vie ». Ces réflexions nous ont fait opter pour la désignation de « seniors » qui paraît plus neutre ; mettant l'accent sur l'expérience, elle est moins stigmatisante, puisque la séniorité touche aussi - peut-être surtout - le domaine de l'emploi rémunéré et que sa définition varie selon les circonstances et le cadre d'insertion. Elle est par ailleurs plus juste (dans les deux acceptions du mot) puisqu'elle renvoie du fait de ses connotations à l'activité et à l'efficacité.

consacré à cette question et à ses implications méthodologiques ; il revient de ce fait très largement sur les questions méthodologiques qui ont organisé tant notre recueil d'informations que nos analyses interdisciplinaires dans une perspective de recherche inspirée par les méthodes participatives, collaboratives et interdisciplinaires.

Nantie de lectures sur la question du bénévolat des seniors, en Suisse et ailleurs, et de la certitude que la recherche se fait **avec** les enquêté·es, **notre équipe interdisciplinaire, intergénérationnelle et interinstitutionnelle a adopté une perspective sociologique et une perspective psychosociale**. Son objectif a dès lors été de reprendre les discours sur le bénévolat des seniors, mais surtout de partir de leurs expériences et de leurs points de vue afin de mieux comprendre dans quelles mesures la participation des personnes de plus de 65 ans à des activités bénévoles formelles contribue à leur bien-être et au bien-être et à la cohésion sociale des communautés dans lesquelles elles sont actifs·ves.

Nous avons ainsi désiré clarifier les rôles que différentes catégories de seniors attribuent à leur engagement dans la vie associative en ce qui concerne :

- l'acquisition et/ou la mobilisation de compétences déjà présentes ;
- l'échange et le transfert de ces compétences au niveau d'autres sphères de leur vie et au bénéfice d'autres générations (renouvellement du pacte intergénérationnel) ;
- la perception qu'ils ont des effets de leurs divers engagements sur leur propre qualité de vie et ceci en lien avec leur parcours de vie et leurs insertions sociales ;

Nous avons aussi voulu préciser ce que sont les facteurs externes qui construisent des contraintes ou au contraire des facilitations dans les expériences de l'engagement bénévoles, de la mobilisation et du développement des compétences.

Ces axes ont donné lieu à de nombreuses publications et communications (cf. *Outputs* dans les annexes) sur lesquelles nous ne reviendrons ici que très synthétiquement (Partie 3). Ils sont aussi à la source d'autres projets de recherche qui poursuivent la réflexion initiée à l'occasion de la recherche VIVRA, notamment en ce qui concerne, d'une part, la place sociale du bénévolat dans la société helvétique pour les sociologues, et d'autre part, les processus de quête de sens existentiel et la mobilisation et adaptation des compétences pour les psychologues sociaux.

Ces nouvelles lignes de recherche renvoient plus intimement aux préoccupations initiales des sociologues et des psychologues sociaux qui ont constitué l'équipe VIVRA. Elles s'inscrivent dans une réflexion sur le travail interdisciplinaire mené et sur les apports spécifiques de nos deux disciplines lorsqu'il s'agit d'étudier comment une activité particulière nourrit le devenir des personnes en situation et celui des collectivités auxquelles elles appartiennent.

Dans ce contexte, il nous a semblé nécessaire de documenter de manière plus nourrie les aspects qui, du fait de leur format, n'ont que peu été traités dans nos autres publications et de consacrer une très large part aux questions méthodologiques et pratiques qui ont permis de **montrer que les seniors bénévoles sont des citoyen·nes actif·ves qui participent à la cohésion sociale de manière importante et qui acquièrent sans cesse de nouvelles compétences, utiles à leur bien-être, leur santé mais aussi au bien-être et à la santé de l'ensemble social duquel ils sont partie intégrante**.

Aussi ce rapport débute-t-il par un bref état de la question concernant le bénévolat des seniors en Europe et en Suisse. Les réflexions menées par les scientifiques montrent à quel point ce sujet est d'actualité et porteur d'enjeux importants pour la cohésion sociale et l'intégration de toutes les populations dans un contexte qui est souvent décrit sous l'angle d'un nouvel équilibre démographique à trouver.

Il se poursuit par une longue partie méthodologique d'où son titre : *Anatomie d'une recherche menée en temps de Covid-19 sur les seniors*. Elle précise ce que furent nos intentions et ce que nous sommes parvenu·es à réaliser dans un contexte bien particulier, celui de la pandémie de Covid 19. Il semble aujourd'hui nécessaire de revenir sur les conséquences de ce moment exceptionnel en tout et de documenter ses conséquences spécifiques sur un travail de recherche participatif lorsqu'il se mène en direction d'une population mise au ban de la société du fait de sa supposée vulnérabilité. La première section de cette importante partie présente quelques éléments théoriques sur la recherche participative ; elle décrit ensuite les outils dont nous nous sommes munies pour construire nos données, mais aussi les manières dont nous en avons fait usage dans une période marquée par la nécessité de s'adapter sans cesse à des conditions sanitaires changeantes. Nous indiquons ainsi le plan de recherche que nous avons prévu de suivre et les adaptations que nous avons réalisées pour, malgré tout, construire un partenariat visant à la co-construction des données et fournissant des informations utiles aux personnes avec qui nous travaillions.

La troisième partie de ce rapport présente nos résultats. Elle débute par une description de la population qui a finalement été la nôtre et se poursuit par une synthèse des constats que nous avons réalisés grâce aux informations que les seniors rencontré·es nous ont livrées tant sur les cadres de leur engagement associatif, que sur les motivations qui ont été les leurs pour s'engager au profit des autres. Elle montre aussi comment iels se situent dans les organisations avec lesquelles iels collaborent, ce qu'ies leur apportent mais aussi, surtout serait-on tenté de dire, ce qu'iels offrent au travers de ces engagements à l'ensemble social.

On constate ce faisant que des compétences essentielles sont mises à disposition des autres, parfois même sans que les participant·es en aient conscience.

Une brève conclusion clôture ce document écrit plusieurs années après que l'urgence de la recherche et les inquiétudes de la pandémie ont été dépassées. Ce temps de latence a permis de revenir de manière réflexive sur les étapes de construction et d'analyse de données originales, tant par leur contenu que par les méthodes ou encore par l'inspiration interdisciplinaire, intergénérationnelle et participative de cette recherche.

Partie I – Le bénévolat, état de la question

1. Le bénévolat des seniors en Suisse dans un contexte de nouvel équilibre démographique

En Suisse - comme dans l'ensemble des États sociaux - nous assistons aujourd'hui à des **phénomènes sociodémographiques** de grande envergure. Ces phénomènes, qui se sont manifestés après la Deuxième Guerre mondiale, modifient profondément la composition et les enjeux du vivre ensemble en société et constituent le tableau qui contribue à façonner, directement ou indirectement, les parcours de vie des individus en général et ceux des seniors en particulier.

L'écart croissant entre la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus ayant accès à l'AVS et celle des autres groupes d'âge qui va diminuant fait l'objet de nouvelles questions sociales : celles de l'avenir du financement des retraites (Leimgruber, 2013), et plus généralement du contrat intergénérationnel (Hummel & Hugentobler, 2007) et de la participation des seniors au bien-être des autres générations.

Dans le contexte de ces changements démographiques, certain·es auteur·es ont appelé à un rééquilibrage entre les droits et devoirs des diverses générations (Gilliand, 1982). Une partie d'entre iels ont insisté sur le fait que les seniors **devaient** s'engager pour l'ensemble social et contribuer directement par du travail bénévole au bien-être des autres générations.

Ces auteur·es dessinent une image du bénévolat des seniors comme d'une activité qui est bénéfique à toutes les personnes des communautés dans lesquelles vivent les seniors, au premier rang desquelles figurent les seniors ielles-mêmes. Ainsi et bien que la définition du bénévolat reste délicate, d'autant plus que les soins informels et familiaux représentent une vaste zone grise d'activités peu visibles et difficiles à mesurer sur le plan statistique-(Ågotnes et al., 2021), les retraité·es sont invité·es à prendre désormais le rôle de « seniors actifs » (Repetti, 2015 ; 2018) et à montrer de l'intérêt pour les générations plus jeunes plutôt que de se « désengager » de la vie sociale (Cumming & Henry, 1961). Iels sont appelé·es à oeuvrer pour les autres et pour cela, iels sont sollicité·es pour s'investir dans un bénévolat formel (au travers d'organisations) et informel (au bénéfice de leurs proches sans que ces relations ne passent par une organisation). C'est ainsi que dans une enquête européenne, Hank et Erlinghagen (2009) soulignent que le bénévolat est l'un des exemples les plus marquants d'activités de vieillissement productif (2009 : 170), dessinant le bénévolat à l'âge de la retraite comme un devoir utile à tous et toutes.

La politique vieillesse de la Confédération, dont les lignes ont été esquissées en 2007 à l'occasion d'une réponse au postulat 03.3541 Leutenegger Oberholzer du 3 octobre 2003 s'inscrit dans cette logique. Ses développements depuis cette date insistent sur la participation active des seniors au bien-être de l'ensemble des groupes d'âge et ils reconnaissent que les personnes de ce groupe d'âge « peuvent également apporter, dans la mesure de leurs possibilités, une contribution à leur famille ou à la collectivité, et rester les acteurs de leur existence. » (2007 : 38). Ce faisant, ils associent l'engagement bénévole des seniors et leur droit à une

pleine citoyenneté. Ce lien s'affirme dans les documents de 2019² et de 2023³. S'il reste peu explicite dans le document de 2019 du fait de la polysémie du terme « participation »⁴, il devient tout à fait évident en 2023. L'évocation de l'expérience saint-galloise du « modèle de la prévoyance-temps » dans lequel « des retraités bien portants s'occupent d'autres personnes âgées en leur apportant l'aide dont elles ont besoin au quotidien » et la mention d'une contrepartie spécifique⁵, montre nettement que l'importance du bénévolat des seniors est avant tout jaugée d'un point de vue économique. Elle peut par ailleurs suggérer que les retraité·es qui n'ont pas fourni des ressources de *care*, notamment dans le domaine des soins aux plus âgé·es, pourraient ne pas avoir droit aux mêmes prestations que les personnes qui se sont engagées bénévolement⁶.

Les seniors que nous avons rencontré·es (*cf. infra Partie 3*) insistent quant à iels sur l'importance du choix de leurs engagements, sur le nécessaire plaisir qui doit accompagner leur travail bénévole. S'iels disent unanimement vouloir contribuer au bien-être de l'ensemble social (Repetti et al., 2022), iels affirment aussi vouloir le faire selon des modalités qui contribuent à leur propre bien-être. C'est d'ailleurs à ces occasions qu'iels mentionnent ne pas toujours recevoir la reconnaissance qu'iels estiment devoir leur être manifestée, mais aussi qu'iels évoquent parfois le poids que leurs activités bénévoles fait peser sur leur qualité de la vie.

Leur point de vue rappelle la lecture critique que des sociologues font du devoir d'engagement bénévole proposé aux seniors s'iels veulent demeurer des citoyen·nes légitimes et apprécié·es. Ils notent que la demande de travail gratuit fourni volontairement comporte la possibilité d'une exploitation des seniors lorsque

²<https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/politique-sociale/alters-und-generationenpolitik/altersfragen.html> – consulté en mars 2024.

³<https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/politique-sociale/alters-und-generationenpolitik.html> – consulté en mars 2024.

⁴ « La politique de la vieillesse a pour objectifs de mieux reconnaître la contribution que les personnes âgées apportent à la société, de veiller à leur bien-être et d'assurer leur sécurité matérielle. Elle doit encourager leur autonomie et leur participation, et renforcer la solidarité entre les générations. » (<https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/politique-sociale/alters-und-generationenpolitik/altersfragen.html> - consulté en mars 2024).

⁵ « En contrepartie, ils reçoivent des crédits de temps sur un compte individuel. » <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/politique-sociale/alters-und-generationenpolitik.html>) – consulté en mars 2024.

⁶ Cette logique devient évidente lorsqu'on consulte le document consacré à ce modèle sur la page de la fondation qui a mis ce projet en place pour le compte de la ville de Saint-Gall « La prévoyance-temps a pour objectif de permettre aux personnes âgées de mener une vie autonome à domicile aussi longtemps que possible. Pour ce faire, nous souhaitons utiliser l'expérience de vie et les réserves de temps des retraités actifs et robustes. Ceux-ci soutiennent les seniors âgés et leur donnent un coup de main dans la gestion du quotidien. Les proches soignants qui s'occupent de leurs proches peuvent également être soulagés par la prévoyance-temps.

L'engagement est reconnu : Les heures d'intervention effectuées par le biais de la prévoyance-temps sont créditées sur le compte-temps personnel de la personne ainsi nommée. S'il/elle a besoin d'aide plus tard, il/elle peut utiliser les heures épargnées pour ses propres prestations. » (<https://intergeneration.ch/fr/projets/prevoyance-temps-st-gall/> – consulté en mars 2024)

leurs engagements sont avant tout considérés au prisme de la réduction des dépenses publiques (par exemple Ågotnes et al. 2021 ; Muhlebach, 2012 ; Poussou-Plesse, 2012 et MacMunn et al., 2009). Ces chercheur·es critiques considèrent que les appels des gouvernements à plus de bénévolat à un âge avancé comme contrepartie nécessaire au vieillissement démographique résultent principalement des mesures d'austérité et des idéologies néolibérales qui promeuvent plus de concurrence et plus de responsabilité individuelle. Les votations de 2024 (acceptation d'une treizième rente AVS et refus net d'une diminution de la rente LPP par le peuple et les cantons) montrent que la population helvétique reste attachée à une politique de vieillesse qui permette une vie digne pour tous et toutes après 65 ans et que l'idée d'une contrepartie individuelle obligée n'y est pas majoritaire. Ainsi, si les phénomènes démographiques ont profondément modifié la structure de la pyramide des âges – avec pour conséquence une baisse de la part de la population en mesure de financer l'AVS – ils ont aussi transformé les images négatives de la vieillesse, les personnes de plus de 65 ans n'étant plus aussi unanimement pensées comme un poids potentiellement ou réellement insupportable pour et par les plus jeunes.

2. La réalité du bénévolat des seniors en Suisse

Notre enquête a porté **prioritairement sur l'engagement « formel »** des bénévoles mais nous avons aussi voulu comprendre si leurs engagements « informels » pour les autres influent sur leurs engagements associatifs et si oui dans quelle mesure. Notre hypothèse était que les normes sociales influent différemment dans les pesées d'intérêt faites entre temps pour soi, temps pour ses proches et temps pour les autres selon les caractéristiques socio-générées et l'histoire des personnes. Aussi, avons-nous élargi notre champ d'investigation au bénévolat informel, voire à l'ensemble du travail non-rémunéré (Fassa, Noble et Repetti, à venir), et ceci bien qu'il existe une réelle difficulté à mesurer et objectiver ce que recouvrent les activités de bénévolat informel, soit le travail gratuit effectué en dehors d'une organisation ou d'une association.

Définitions : travail non-rémunéré, bénévolat informel et formel

Distinguer entre bénévolat informel (au sens propre et au sens large) et formel n'est pas toujours aisé car la frontière entre ces deux modes d'engagement est souvent poreuse. Elle dépend non seulement de l'existence ou non d'une organisation mais aussi des caractéristiques des bénéficiaires, à savoir par exemple leur degré de proximité familiale.

Ces deux modalités sont toutefois à considérer selon la définition de l'OFS comme du **travail non-rémunéré**, soit des : « Prestations non rétribuées qui, en théorie, pourraient être fournies contre rémunération par des tiers (critère "de la tierce personne"), contrairement à des activités comme la formation continue, les loisirs, ou la satisfaction de besoins élémentaires (manger, dormir, etc.) ». Ce terme générique regroupe le travail bénévole et le travail domestique et familial.

La difficulté à délimiter le **travail bénévole informel** s'avère tout à fait manifeste lorsqu'il est question par exemple des « proches aidants ». Une partie des personnes vivant cette situation est réunie en une association avec laquelle nous avons coopéré, car les personnes interrogées qui pratiquent ce travail de soin, perçoivent subjectivement celui-ci comme du bénévolat et le désignent parfois comme tel et ceci même si selon l'Observatoire du Bénévolat (2020), ce « travail

d'accompagnement au sein du cercle familial et des proches ne peut pas être qualifié de bénévolat au sens strict, parce qu'il est lié à des obligations morales » (2020 :11).

Dédiant une part importante de leur temps à s'occuper de l'un de leurs proches, les Proches aidants accomplissent un travail qui s'apparente au bénévolat informel, au sens où il ne s'agit en général pas d'une activité rémunérée, mais elle s'en distingue dans la mesure où ses bénéficiaires sont des membres du cercle familial. Ces nuances qui tiennent à la « qualité » des bénéficiaires mènent l'Observatoire du bénévolat à distinguer le bénévolat informel propre (aide fournie hors organisation à des personnes qui n'appartiennent pas au cercle familial) et le bénévolat informel élargi (mêmes activités mais qui incluent des personnes de la famille). Cette distinction est par ailleurs fort intéressante dans la mesure où elle suggère qu'une part du travail de soin fourni à titre gracieux découle (1) d'une obligation morale et (2) n'est de ce fait pas considérée à l'instar des autres activités bénévoles.

L'engagement bénévole formel semble plus simple à définir. Il s'effectue au contraire au sein d'une organisation, souvent une association. Selon l'Enquête Européenne sur les Valeurs (2017), la Suisse affiche l'un des pourcentages les plus élevés d'Europe de personnes âgées actives dans du bénévolat formel, dans la mesure où 42% des personnes âgées ont réalisé ce type de bénévolat au cours des six derniers mois. La proximité avec les pays d'Europe du Nord est significative, puisque seules la Norvège et les Pays-Bas affichent des taux similaires, respectivement de 42% et 41%.

À ce titre, le champ associatif fournit aux seniors des occasions de s'engager sans entrer directement en concurrence avec les autres générations et de trouver dans de tels espaces les opportunités d'échanger avec des pairs et avec d'autres générations, et d'y acquérir de nouvelles compétences.

Bénévolat formel

En Suisse, depuis les années 1980, un important réseau d'associations bénévoles de seniors s'est constitué, posant des conditions structurelles de plus en plus favorables à l'engagement à la retraite (Bickel, 2014). Une partie de ces associations relève de l'engagement politique et du lobbyisme (Lambelet, 2014) et réunit une population majoritairement masculine âgée de 65 à 74 ans. D'autres sont des organismes d'entraide (Fragnière et al., 1996), où les membres mettent leurs compétences au service des autres générations. Certaines adoptent la perspective du *lifelong learning* de manière explicite et mettent à la disposition de leurs membres des espaces d'échange et d'acquisition de compétences.

Le module du rapport de l'OFS de 2018 consacré au travail bénévole montre qu'une part importante des activités bénévoles est effectuée par les femmes âgées de 55 à 74 ans (OFS, 2018). Les hommes s'engagent davantage que les femmes dans le bénévolat formel et organisé, notamment entre 40 et 54 ans, puis essentiellement jusqu'à 74 ans.

Néanmoins, il n'existe pas une nette séparation entre engagement dans la sphère privée et engagement pour la collectivité. Bien au contraire, les expériences dans l'univers familial sont souvent à la source d'un débat à caractère collectif (Cesari Lusso et al., 2016) comme le montrent par exemple des Associations des grands-

parents (Groupe Être grands-parents aujourd'hui, Lausanne et Neuchâtel). Aussi, les personnes engagées dans les associations jouent-elles un rôle de vecteurs de cohésion sociale au travers de multiples contributions bénévoles, formelles ou informelles.

Celles-ci sont connues des autorités fédérales qui montrent par exemple que, pour l'année 2016, l'ensemble des travaux non rémunérés (effectués par toutes les classes d'âge adulte) a représenté 408 milliards de francs, ce qui équivaut à deux tiers du produit intérieur brut de cette même année – 660 milliards (OFS, 2018⁷).

Les données de l'Observatoire du Bénévolat (Lamprecht et al., 2020) corroborent ces ordres de grandeur. En effet, 45% des 65-74 ans font du travail bénévole dans des associations ou des organisations, soit la plus forte proportion parmi toutes les catégories d'âge.

L'importance de la participation des personnes âgées de 65 ans et plus au travail bénévole au niveau national ne doit pas masquer les importantes différences territoriales. La région lémanique abrite la plus faible proportion de bénévoles de 65 ans et plus exerçant du bénévolat formel de Suisse, de l'ordre de 34%, quand la part des personnes âgées de 65 ans et plus exerçant du travail bénévole formel atteint pratiquement 48% à Zurich. Parmi les répondant·es de l'enquête qui ont 65 ans et plus et qui ont indiqué avoir exercé une activité de bénévolat au sein d'une organisation au cours des quatre dernières semaines en Suisse, 51% sont des femmes et 49% des hommes. Ces parts relativement équivalentes masquent toutefois certaines disparités, notamment en matière de niveau d'éducation. En effet, parmi les répondant·es de 65 ans et plus indiquant avoir exercé une activité de bénévolat formel au cours des quatre dernières semaines, 7.3% sont diplômés du secondaire I, 48% du secondaire II et 45% ont un niveau tertiaire. La variable indiquant le type de profession des bénévoles ne figure pas dans l'enquête de l'Observatoire du bénévolat. Néanmoins, 26% des répondants réalisant du bénévolat formel estiment que cette activité a un lien avec la profession qu'ils exercent ou ont exercé. Le rapport précise également que

« ...cette relation s'applique un peu plus aux personnes plus âgées qu'aux plus jeunes, et un peu plus aux personnes occupant une fonction à titre honorifique qu'aux autres bénévoles. Le niveau de correspondance entre activités professionnelles et activités bénévoles dépend principalement du niveau d'éducation. Les personnes ayant un niveau d'éducation élevé apportent plus souvent leurs connaissances et leurs expériences professionnelles à leurs activités bénévoles que les personnes ayant un niveau d'éducation moyen ou faible » (Lamprecht et al., 2020, p. 54).

Toujours selon la même enquête, les bénévoles de 65 ans et plus sont majoritairement actif·ves dans des organisations socio-caritatives et culturelles, ainsi que dans les communautés religieuses et les églises. Ces sphères d'engagement sont marquées par d'importantes différences de genre. Plus de deux tiers des bénévoles de tout âge actif·ves au sein d'associations sportives sont des hommes alors que la majorité des bénévoles au sein des communautés religieuses et des organisations socio-caritatives sont des femmes. Par ailleurs, mêmes dans le cadre de domaines d'engagement majoritairement occupés par les femmes, les fonctions électives sont occupées en large majorité par des hommes.

⁷ En 2020, selon l'OFS (2022), 9,8 milliards d'heures de travail non rémunérées ont été effectuées, dont la valeur monétaire est estimée à 434 milliards de francs.

Bénévolat informel

L'enquête de Lamprecht et al. (2020) révèle que le travail de soin représente le domaine d'engagement informel où la moyenne d'âge des bénévoles impliqués est la plus élevée. Selon cette enquête, les femmes et les personnes à l'approche de la retraite ou nouvellement retraitées ont les plus fortes probabilités d'exercer du bénévolat informel.

Ce mode d'engagement pour les autres a augmenté entre 2016 et 2020, passant de 31,7% en 2016 à 32,5% en 2020 selon le Rapport de l'OFS sur le Travail bénévole de 2020. Toutefois, les seniors s'y sont moins consacré en 2020 que par le passé (28,9% en 2020 contre 33,5% en 2016), cette diminution s'expliquant par « les restrictions concernant les contacts et la mobilité en général destinées notamment à protéger la population âgée dans le contexte de la pandémie de Covid-19 » (OFS, 2020).

Nous ne disposons pas encore de chiffres faisant état de la situation du bénévolat après la pandémie de Covid-19, mais l'on peut penser que la situation revenue à la normale permet à nouveau aux seniors de s'investir dans le bénévolat informel, notamment les activités de garde des petits-enfants et de soin aux personnes les plus âgées, activités de *care* dans lesquelles les femmes sont particulièrement engagées. La prise de position du socialiste vaudois Pierre-Yves Maillard à l'occasion des débats sur la réforme des retraites en 2022 illustre particulièrement bien cette situation, lui qui affirmait que le relèvement de l'âge de départ à la retraite des femmes équivaldrait à la fermeture de la plus grande garderie de Suisse (la prolongation a été votée par le peuple suisse en 2022 : depuis 2025, les femmes devront elles aussi travailler jusqu'à 65 ans pour devenir rentières de l'AVS). Les chiffres de l'OFS confirment cette observation : en 2021, la garde des petits-enfants par les grands-parents équivalait à 28% de la prise en charge des moins de 13 ans, l'accueil institutionnel constituant 36%, alors même qu'il s'agit d'une année marquée par l'isolement des personnes de plus de 65 ans du fait de la pandémie de Covid-19. Toute activité informelle confondue, la garde d'enfants est la plus chronophage avec 5.7 heures en moyenne par semaine.

L'engagement des seniors dépend ainsi des caractéristiques sociales et de genre des personnes mais aussi plus généralement du contexte local et global dans lequel vivent les personnes (Bickel, 2014). Selon le contexte, les personnes de 65 ans et plus peuvent s'engager, mobiliser et transférer leurs compétences – pour la prospérité, la cohésion sociale, ou la gestion du changement (OCDE, 2005) – en particulier si elles sont perçues comme porteuses légitimes de compétences reconnues (Dubar, 1998, 2007, 2010a, 2010b ; Mohib & Sonntag, 2004).

Krüger et Lévy (2001) ont par exemple montré que la disponibilité des infrastructures territoriales et des services associatifs est à considérer comme un élément qui influence la participation professionnelle des femmes ; il semble légitime de penser qu'il en est de même en ce qui concerne l'engagement des seniors des deux sexes. De même, le recours aux technologies numériques n'est pas socialement neutre ni également disponible pour toutes : selon les compétences antérieures mais aussi en raison des infrastructures à disposition, ces nouveaux outils peuvent contribuer à accroître l'accès aux différents types de savoirs et à rompre l'isolement mais ils peuvent aussi créer l'illusion que les besoins sociaux sont aisément comblés puisqu'ils font présupposer que toutes

peuvent accéder à leurs droits en ligne par un simple clic (cf. Repetti et Fassa, 2024).

Partie II - Méthodologie et outils de recherche

1. Introduction

Cette partie méthodologique évoque dans un premier temps les aspects théoriques qui sont attachés à l'approche « participative » dont nous nous sommes inspirées. Elle se poursuit par la présentation de notre plan de recherche initial et des réajustements que nous y avons apportés afin de répondre à la situation induite par la pandémie de Covid-19.

Afin de mieux comprendre comment le contexte local et régional influe sur l'engagement bénévole et ses modalités, nous avons décidé de mener l'enquête dans deux cantons romands, les cantons de Vaud et du Valais, que leur caractéristiques sociales et économiques distinguent (Repetti et Fassa, 2024). Ces cantons ont été choisis en raison de leur proximité géographique mais aussi en raison de leurs dissemblances quant à la structure sociale, démographique, religieuse et politique. Le premier a une tradition plus urbaine que le second et il est moins marqué par les distances entre les centres urbains et les campagnes que le second qui est un canton plus montagneux. Il dispose également d'une université des seniors qui organise nombre d'événements culturels dans la capitale et dans les régions. A contrario, le taux de pauvreté absolue touche principalement les femmes, les ressortissant·es étranger·ères et les personnes sans formation secondaire ni tertiaire dans les deux cantons.

Habiter dans une commune rurale plutôt qu'en ville participe à accroître les difficultés financières et d'insertion sociale pendant la vieillesse, les infrastructures moins développées des campagnes contribuant à amplifier les difficultés liées à la sociabilité et à l'accès aux services sociaux. Il faut toutefois noter que selon certain·es de nos enquêté·es, la proximité créée par l'appartenance à une petite communauté (un village par exemple) a également un impact positif car elle induit une solidarité accrue entre les personnes.

La recherche menée dans les cantons de Vaud et du Valais a par ailleurs montré que l'organisation des politiques sociales et la place qu'y prennent les acteurs associatifs diffèrent également.

2. Une démarche inspirée de la recherche « participative »

L'approche que nous avons choisie s'inspire de la recherche participative qui a pour but de produire des données qui ont, d'un côté, un intérêt scientifique pour les chercheur·es et, de l'autre, qui valorise l'apport des partenaires. Si notre étude ne s'y apparente pas *stricto sensu*, puisque l'équipe de recherche a élaboré le projet, conduit le terrain et les analyses, nous avons cependant entretenu des liens étroits avec nos partenaires de terrain et avons cherché à les intégrer dans notre démarche et dans nos réflexions. Cela nous a semblé particulièrement important puisque travailler sur les compétences et l'engagement des seniors a pour corollaire la valorisation du savoir des citoyen·nes et le renforcement chez les

personnes engagées d'une prise de conscience de leurs propres ressources et capacités d'action.

Les travaux consacrés à cette démarche de recherche et à ses variantes s'accordent sur le fait que la recherche « participative se structure en général autour de son processus. » (Bellot et Rivard, 2013, p. 108). Selon l'un de ses éminents précurseurs, Kurt Lewin, la recherche-action participative est en effet

« une démarche fondamentale dans les sciences de l'homme, qui naît de la rencontre entre une volonté de changement et une intention de recherche. Elle poursuit un objectif dual qui consiste à réussir un projet de changement délibéré et ce faisant, faire avancer les connaissances fondamentales dans les sciences de l'homme. Elle s'appuie sur un travail conjoint entre toutes les personnes concernées. Elle se développe au sein d'un cadre éthique négocié et accepté par tous » (Lewin, 1947, cité par Liu, 1997).

S'inscrivant dans le courant qui vise à permettre aux citoyen·nes d'apporter leur contribution à la production de données scientifiques issues de leur vie (*Citizen Science*), nous avons souhaité prendre en compte leur expertise sur les débats qui traversent les sociétés contemporaines (Gonzales-Laporte, 2014). Notre souhait était également de contribuer à décloisonner les savoirs savants et les savoirs pratiques et d'expériences, et à rompre la hiérarchie qui organise ces différents types de savoirs (Bellot et Rivard, 2013 ; Morrissette, 2013). Dans sa version la moins exigeante, la recherche collaborative associe les chercheur·es et les participant·es dans la mise en place du cadre de recherche (étape de cosituation), puis de celui de la cueillette des données (étape de collaboration), pour se conclure par une analyse commune des résultats et par leur mise en forme (étape de coproduction) (Morrissette, 2013, pp 43-44).

Ainsi, nous avons souhaité contribuer à redonner voix aux personnes qui sont peu reconnues, pour leur permettre de reprendre la main sur leurs propres actions et participer ainsi à une forme d'*empowerment* par les apprentissages conjoints que font les chercheur·es et les personnes qui acceptent de les faire bénéficier de leur expérience en tant que participant·es⁸. S'agissant des seniors bénévoles, cela nous paraissait d'autant plus adapté que cela permettait de lutter contre l'invisibilité qui entoure le travail produit gratuitement par les bénévoles dans le cadre associatif mais aussi dans le cadre privé et de voisinage.

Notre démarche s'est ainsi volontairement inspirée des recherches dites participatives (Anadon, 2007). Elle s'est voulue marquée par un processus de production de connaissances effectuée de concert avec les acteurs du terrain et basé sur une coopération entre milieu académique et société civile. Tout au long de la recherche, nous avons en effet souhaité partir du point de vue des seniors engagé·es dans des associations en Suisse romande proposant des activités bénévoles et avons adopté une démarche compréhensive pour comprendre les motivations de leur engagement, les manières dont iels mobilisent et transfèrent leurs compétences, ainsi que les retombées qu'iels estiment recevoir de cet engagement en ce qui les concernent personnellement et en ce qui concerne la collectivité. Mais nous avons aussi intégré, lorsque nous le pouvions, leurs

⁸ Pour compléter la réflexion avec un regard également critique à l'égard des approches participatives, voir aussi Godrie et dos Santos (2017) et Mahmoud et Muller Mirza (2024).

remarques sur nos outils et nos façons de travailler ou de considérer telle ou telle question.

Cette volonté de notre part allait de pair avec celle de reconnaître la qualité d'acteurs et actrices à part entière aux seniors et de leur manifester une forme de reconnaissance pour le travail qu'ils accomplissaient dans le cadre de leur bénévolat. Elle impliquait de s'inscrire, autant que faire se peut, dans une démarche de concertation et de collaboration, tant avec les bénévoles mêmes qu'avec les salarié·es des associations qui bénéficient de leurs engagements.

L'orientation participative de notre recherche se reflète également dans la constitution de l'équipe de recherche qui a compris plusieurs générations (les chercheur·es ont entre 30 et 75 ans et se trouvent à différents temps de leur carrière professionnelle) et suscité des échanges de points de vue et d'expériences concernant le bénévolat, ancrés dans des parcours de vie de durées bien différentes. Elle s'est notamment manifestée par le recours à des outils qui privilégient soit les échanges de points de vue entre les personnes concernées (focus groupes appelés ateliers VIVRA) ; soit qui permettent de nommer et quantifier leurs apports à la société (calendriers de vie) ; soit encore qui expriment le sens de l'engagement et la nature des compétences qui sont mobilisées, adaptées et développées dans le cadre des activités bénévoles (entretiens semi-directifs, entretiens compréhensifs, entretiens narrativo-explicitatifs).

Si la possibilité de mener une recherche action participative au sens fort (Morrisette, 2013) ne pouvait être envisagée puisque nous avons proposé à la Fondation Leenaards un plan de recherche précis, fixé des objectifs en termes de production de connaissances scientifiques et de rédaction d'articles, nous avons néanmoins voulu associer les acteurs et actrices de cette recherche à nombre de décisions et, à ce titre, nous avons mis en place un Groupe de coordination de la recherche qui devait inclure les salarié·es ou responsables des associations avec qui nous collaborions. Ce groupe, le Groupe d'accompagnement de la recherche VIVRA (GACC), avait pour vocation d'examiner nos résultats de recherche et de nous proposer des réorientations si nécessaires. Son nom disait clairement que ses possibilités de réorientation fondamentales de la recherche étaient limitées du fait de nos engagements envers la Fondation. Il explicitait le fait que cette recherche prenait place dans un cadre institutionnel régulé par des règles du monde scientifique qui s'avéraient parfois en tension avec une démarche participative « pure »,

« attachée aux idées d'engagement social et d'action culturelle [qui] cherche à lier action et savoir et s'inscrit dans un mouvement de conscientisation et d'émancipation 'visant à produire une réflexion critique engagée dans un processus de recherche et de changement social' » (Bourrassa et al. 2007, pp. 5-7) » (Robichaud et Schwimmer 2020.p. 3).

Nous espérions toutefois qu'il pourrait donner naissance à un espace dans lequel chercheur·es et participant·es travaillent conjointement pour mettre en place et en œuvre des outils de diffusion des résultats de cette recherche. Ceci s'est révélé impossible en raison des limites inhérentes à une démarche participative menée sur le long terme avec des acteurs et actrices très engagé·es dans leurs activités bénévoles et du fait des conditions de distanciation sociale imposées par la pandémie de Covid.

Le caractère « participatif » de notre recherche a néanmoins marqué toutes les étapes de notre travail :

- a. Durant l'étape de prise de contact avec les associations : l'équipe de recherche a été particulièrement attentive à ce que les modalités de recueil de données durant la recherche et ses retombées puissent être comprises et ajustées le cas échéant en fonction des besoins des associations de manière à construire un « sens partagé » entre l'équipe de recherche et ses partenaires.
- b. Durant l'étape de recueil des données : les outils auxquels nous avons eu recours ont permis de faire émerger au mieux la richesse intellectuelle et opérationnelle qui se manifeste dans les pratiques des participant·es. Les ateliers collectifs de discussion, les entretiens individuels, ont été des occasions de co-construction de savoirs au bénéfice tant de la recherche que des personnes impliquées. Les mises en situation ont en effet permis un travail réflexif qui amenait les personnes interrogées à mettre en mots des expériences et des émotions qui n'avaient pas été exprimées jusque-là et donc à en prendre conscience.
- c. Durant l'étape de restitution des résultats : Une après-midi entière a été consacrée à présenter et discuter nos résultats, et l'ensemble des participant·es à la recherche, ainsi que les milieux intéressés par le sujet, ont été invité·es à **participer à cet événement qui a réuni une centaine de personnes le 25 mai 2023 à l'Université de Lausanne. Conformément à notre démarche participative**, nous avons souhaité que cette rencontre donne la possibilité aux personnes qui avaient participé à la recherche de s'exprimer sur ses résultats. Pour cela **quatre** ateliers thématiques ont été organisés ; animés à chaque fois par un·e des chercheur·es, ils ont permis aux participant·es bénévoles de la recherche de commenter nos constats de leurs points de vue. Avec leur accord, les échanges ont été enregistrés et retranscrits et le contenu de ces commentaires a été intégré aux résultats de recherche repris ici.

Cette démarche participative a été discutée avec les associations qui nous ont soutenu dès le dépôt de la requête, notamment afin d'éviter d'instrumentaliser les participant·es à la recherche, de leur permettre d'exprimer leur voix d'« acteurs faibles » (Payet et Laforgue, 2008) et de manifester ainsi de leur agentivité. Elle aurait dû être nourrie à partir de la deuxième année, par la mise en place d'un Groupe de travail pour collaborer avec l'équipe de recherche à la rédaction de supports de vulgarisation multimédia attractifs, en vue de la valorisation et diffusion des connaissances élaborées au fur et à mesure du projet. Ce projet n'a pas pu être réalisé. Selon notre proposition, un tel groupe de travail devait émaner des contacts que les chercheuses auraient noué lors de la première année de recherche, notamment lors d'observations participantes et de discussions collectives permettant de remodeler partiellement les objectifs de la recherche en prenant en compte la voix des participant·es.

Diverses raisons, dont les très importants engagements bénévoles des seniors et des responsables associatifs au bénéfice de la cohésion sociale, ont rendu cet objectif inatteignable. Nos résultats et les échanges de la phase de restitution ont notamment montré que le temps nécessaire pour la constitution de ce groupe et son travail était peu compatibles avec la multi-activité des seniors bénévoles et leurs multiples apports, tant associatifs que privés, au profit des autres. On doit ajouter que la situation de pandémie a probablement aussi joué un rôle car elle n'a pas permis de constituer un collectif mobilisé et homogène.

3. Quand la pandémie de Covid-19 s'invite dans une recherche participative

Comme de nombreux travaux scientifiques actuels, notre rapport ne peut faire l'économie d'une évocation de ce que la situation de pandémie de Covid-19 a eu comme effet. Il convient aujourd'hui d'en rappeler quelques caractéristiques avant d'en préciser les retombées sur la recherche VIVRA.

Lorsque la pandémie de Covid-19 s'est déclarée en mars 2020 en Suisse, les autorités fédérales ont rapidement mis en œuvre des mesures de protection sanitaire et appelé à tout faire pour maintenir les personnes âgées à l'écart du virus. Le principal enjeu était de limiter les hospitalisations afin d'éviter des engorgements et de risquer des morts faute de lits disponibles. Dans ce contexte, le Conseil fédéral a imposé un semi-confinement durant les premiers mois de la pandémie, puis a émis un certain nombre de règles et de procédures à destination des individus, des organisations et des entreprises pour garantir le fonctionnement de l'économie tout en limitant les impacts du virus sur la société. L'introduction d'un vaccin a ensuite permis de reprendre progressivement un rythme de vie normal.

Des travaux sociologiques et certains rapports d'experts (notamment ceux de l'ONU, 2020 et de l'OMS, 2021) ont montré que la pandémie de Covid-19 a à la fois révélé l'existence de l'âgisme et en a renforcé les effets. La mise en place du semi-confinement s'est adressée de manière tout à fait différente aux personnes en fonction de leur âge et les mesures prises ont parfois laissé planer un doute sur la liberté individuelle accordée. Il a été demandé dans un premier temps aux personnes âgées de tout faire pour éviter de quitter leur domicile pour ne pas contracter le virus, puisque le risque de succomber à la maladie semblait sensiblement augmenter avec l'âge. En même temps, les personnes étaient individuellement responsables de respecter cette demande, le Conseil fédéral n'imposant pas de mesure de confinement strict, contrairement à certains pays qui ont limité les droits de circulation des plus de 65 ans.

Le fait de positionner les personnes âgées comme un groupe à protéger au cœur des stratégies de lutte contre les effets potentiellement dévastateurs du virus Covid-19 a néanmoins eu des conséquences tant sur les représentations âgistes que sur le fonctionnement effectif des associations et les services offerts à leurs bénéficiaires. Les discours produits par les médias et les mesures sanitaires ont eu pour effet d'homogénéiser un groupe d'âge et de le mettre en scène avant tout sous l'angle de la vulnérabilité, ne mentionnant que très tardivement le rôle important que jouent ces personnes pour l'équilibre de notre société. Réduits à un groupe homogène défini par sa « vulnérabilité », les adultes âgés se sont trouvés en marge de la vie sociale, ce qui ne correspondait pas toujours aux évidences statistiques (le risque de mourir du Covid-19 augmentant progressivement avec l'âge et touchant en particulier les personnes au-delà de 75, voire 85 ans), ni à la manière dont les personnes se percevaient elles-mêmes, ou à la position qu'elles occupaient dans notre société.

Notre recherche a montré que certaines associations caritatives ont par ailleurs dû cesser leurs activités par manque de personnel bénévole, celui-ci étant composé de nombreuses personnes qui avaient atteint l'âge de la retraite. Le manque de bénévoles a contribué à augmenter la précarité des groupes qui, d'ordinaire, ont besoin de l'aide de ces organisations pour vivre : des repas n'ont pas été livrés aux personnes vivant dans la pauvreté, des suivis sociaux n'ont plus été assurés,

des visites aux malades n'ont plus eu lieu, des cours de français pour les personnes migrantes n'ont plus été assurés, des repas pour les personnes dépendantes n'ont plus été apportés à domicile, etc.

La pandémie de Covid-19 a donc eu des impacts particulièrement forts sur la santé, tant physique que mentale, sur l'intégration sociale des plus âgées. Parmi les personnes que nous avons rencontrées lors de notre recherche, les témoignages ont été nombreux de ce sentiment d'exclusion et de manque de reconnaissance sociale du travail que les seniors effectuent au bénéfice des autres générations. Le plus public a été celui de France de Goumoens en mai 2020. Elle a écrit et publié un « Corona Slam » qui dit la frustration des personnes de plus de 65 ans dans ces premiers mois d'isolement social (2020)⁹.

En ce qui concerne la recherche VIVRA, et malgré les difficultés qu'elle a créées, cette situation sanitaire particulière et la crise sociale qu'elle a ouverte ont eu des répercussions positives en termes scientifiques puisqu'elles ont donné lieu à une expression particulièrement nourrie d'opinions contrastées sur la place des personnes âgées et l'importance de leur bénévolat pour la cohésion sociale. La situation de pandémie a finalement révélé que le travail des seniors était crucial et qu'il permettait de facto aux familles d'exercer leurs activités professionnelles de manière soutenue et aux filets sociaux de jouer leurs rôles. La contribution des seniors aux activités de *care* (soin donné aux autres et prise en charge mentale de ce soin) a ainsi été mise en évidence. Le fait que certaines associations se soient trouvées arrêtées faute des activités bénévoles des seniors n'a toutefois pas suffi à ce que les engagements bénévoles des seniors soient considérés comme une participation au bon fonctionnement social, bénéficiant d'une reconnaissance explicite. Il a toutefois probablement contribué à ce que certains cantons, comme celui de Vaud, travaillent à nouveaux frais leur politique vieillesse et y intègrent une démarche plus participative¹⁰.

Nous avons de ce fait décidé que notre travail intégrerait la situation engendrée par la pandémie en tant que sujet et que nous le thématiserions lors des entretiens avec les associations et les personnes afin de gagner en connaissance.

Comme nous l'avons déjà relevé, l'approche participative que nous voulions adopter a été particulièrement affectée par la situation sanitaire. En ce domaine, les circonstances de la pandémie ont rendu nos objectifs plus limités que nous ne l'aurions désiré, les interactions en présentiel régulières et collectives étant impossibles pour une large part du temps de notre recherche. Elles ont aussi montré que les moins nantis (en termes de formation, de liens de sociabilité et d'équipement technique) des seniors bénévoles ont été les plus difficiles à atteindre et à intégrer dans la recherche. La recherche menée par Fellay-Favre, Santos Mella et Repetti (2020) en Valais a montré que cette frange de la population a particulièrement souffert de la pandémie et surtout de ses effets sociaux. Nous avons effectué des constats similaires, ce qui explique en partie, mais en partie seulement, le fait que notre population de bénévoles (cf. infra.) provienne prioritairement de milieux assez avantagés et formés.

⁹ France de Goumoens, Corona slam, 3 mai

2020.<https://www.facebook.com/miseaupoint/videos/corona-slam/2912786202169682/>

¹⁰ Voir à ce sujet <https://www.vd.ch/themes/population/seniors/politique-cantonale-de-la-vieillesse>

En effet, dans ce contexte, certain·es retraité·es se sont retrouv·es fortement isolé·es, plus particulièrement les personnes les plus désavantagées du point de vue socioéconomique, parmi lesquelles l'usage des échanges digitaux est le moins ancré. De ce point de vue, la pandémie a aussi révélé à quel point les seniors bénévoles sont inégaux·les, la voix des « acteurs·trices [particulièrement] faibles » ayant été difficile à recueillir par les chercheuses (cf. Population). Parmi les seniors bénévoles, ce sont en effet, celles et ceux « des individus ou des groupes disqualifiés privés de reconnaissance, affaiblis par une catégorisation de l'action publique qui les particularise et naturalise leur place dans l'espace social » (Payet et Laforgue, 2008 :3) qui ont été les plus délicat·es à joindre, car leurs capacités d'action et leur créativité se manifestent souvent très pratiquement dans leur travail bénévole.

Comme on le verra ci-dessous, la pandémie nous a contraint·es à de nombreux ajustements, tant en termes de rythme de recherche que d'outils mobilisés en raison de la situation de distanciation sociale induite. Ces réajustements auxquels nous avons dû nous livrer ont eu comme première conséquence de faire prendre du retard sur la planification de la recherche, ce dont atteste le report de la rédaction de ce rapport. Ils nous ont aussi conduites à revoir le séquençage prévu initialement (*focus groups* > calendriers de vie > sélection des individus pour les entretiens individuels) et à l'aménager de façon à construire les données « aussi vite que possible mais aussi longtemps que nécessaire » (Alain Berset, Président de la Confédération à propos des mesures prises pour lutter contre la propagation du virus Covid-19). Nous avons par exemple rencontré certain·e·s bénévoles pour un entretien sans passer au préalable par un *focus group* ; nous avons également prolongé l'organisation des *focus groups* sur 2021, puisque nous n'avions pas été en mesure d'en réaliser suffisamment en 2020. Nous avons en outre repoussé le terrain valaisan en 2021, ce qui a permis d'y travailler plus souvent en présentiel, les conditions s'étant progressivement améliorées sur le front de la lutte contre la Covid-19, notamment en raison des résultats des campagnes de vaccination.

4. Les réajustements du plan de recherche

4.1. Le plan soumis à la Fondation Leenaards

La recherche que nous avons proposée à la Fondation Leenaards devait initialement se dérouler sur 36 mois. L'approche participative y avait été précisée. Son calendrier prévoyait un séquençage assez strict des activités et la collaboration constante avec les associations y avait été intégrée pour répondre aux objectifs que nous nous étions fixés.

Selon nos prévisions, les six premiers mois, soit la première étape, seraient principalement dévolus aux prises de contact avec les associations partenaires et à la mise en place des groupes de discussion (*focus groups*) pour lesquels nous avions prévu de rencontrer environ 200 personnes lors de 25 séances. Ces derniers devaient débuter au printemps 2020 et leur organisation durer environ 6 mois. Ils auraient dû être achevés à l'automne 2020. A l'issue de chacun de ces groupes de discussion, les participant·es auraient eu l'occasion de répondre à un bref questionnaire ainsi que de remplir leur calendrier de vie à l'aide des chercheur·es présentes.

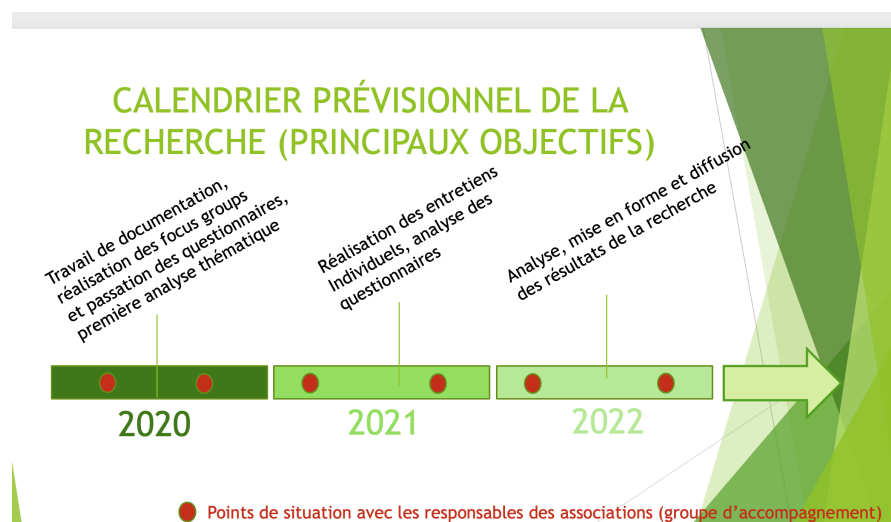


Figure 1 Calendrier prévisionnel et activités de recherche, présentation faite lors de la séance de rencontre des associations en décembre 2019

Le matériel ainsi recueilli grâce à l'enregistrement et à la retranscription d'extraits des entretiens de groupe ainsi que grâce aux informations fournies par le calendrier de vie devait donner lieu à une analyse exploratoire qui permettait ensuite de sélectionner 50 personnes pour des entretiens individuels qui auraient été menés dès le début de la seconde année de recherche.

Le protocole imaginé reposait donc sur la sélection en cours de recherche de participant·es représentatif·ves pour les entretiens individuels. C'est à partir des analyses des propos échangés lors des focus groups et d'analyses exploratoires des calendriers de vie (étape 2) que nous aurions dû sélectionner les 50 personnes volontaires pour participer à la troisième étape de construction des données qui consistait en des entretiens individuels.

Il reposait également sur une volonté de recherche participative constante puisqu'un groupe de travail mixte (membres de l'équipe de recherche, bénévoles seniors et salarié·es des associations) devait être mis en place pour organiser la restitution des résultats et produire une plaquette mettant en exergue les bonnes pratiques en matière de formation des compétences des seniors bénévoles. C'est sur la base du matériel recueilli et analysé principalement par les membres de l'équipe de recherche, soutenus par les commentaires des membres du groupe d'accompagnement de la recherche et de ceux du groupe de travail que cette quatrième étape devait clôturer la recherche.

De manière schématique, notre plan de recherche visait à récolter différents matériaux lors d'étapes clairement balisées, hormis les observations que nous pensions réaliser en fonction des disponibilités des associations.

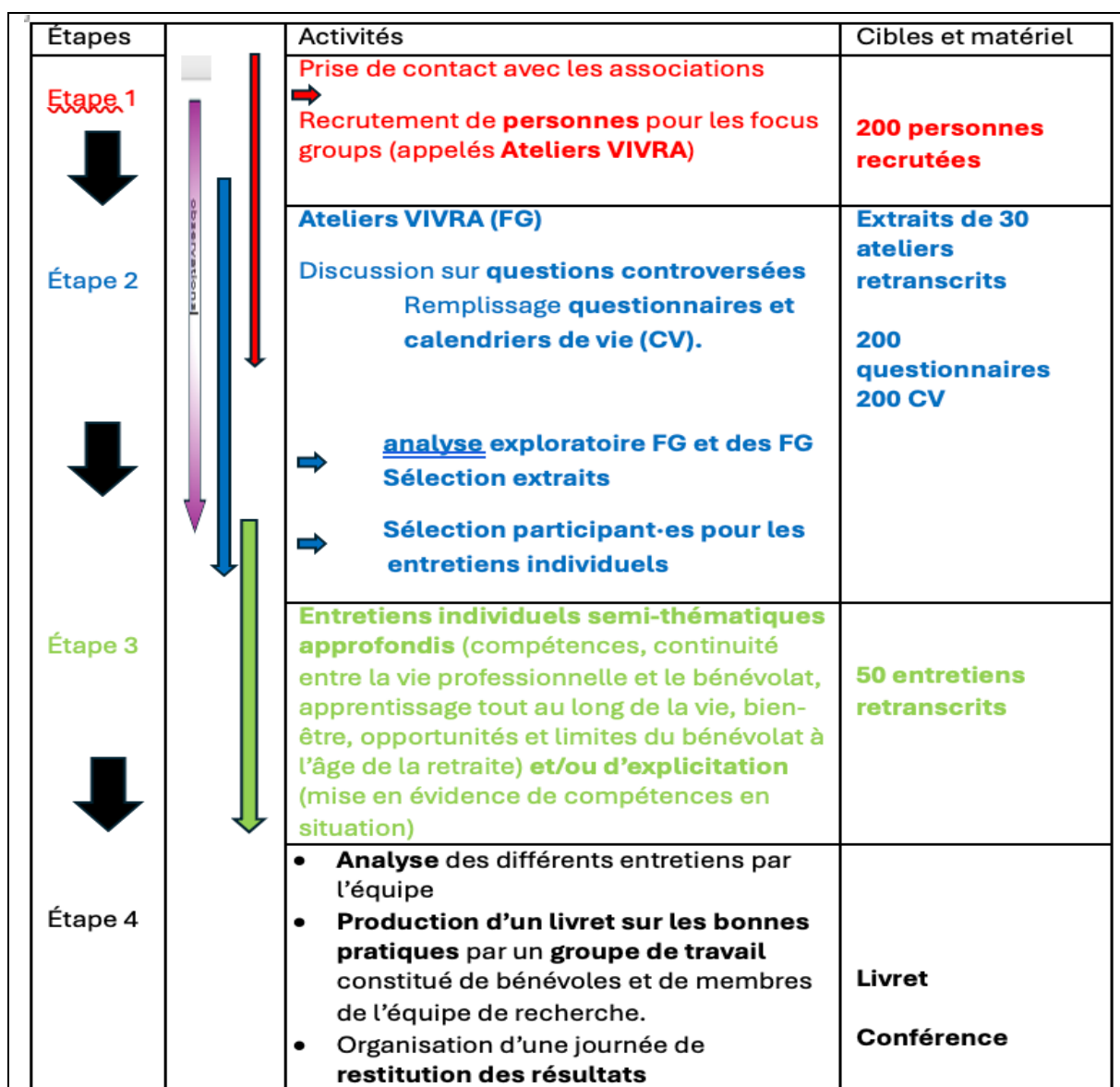


Figure 2 Plan de recherche initial et instruments de construction des données

Cette planification avait pour objectif de permettre de réaliser au fil du temps un approfondissement thématique autour de nos questions de recherche et d'y associer de manière continue les associations avec lesquelles nous collaborerions.

La situation sanitaire et les difficultés à effectuer une recherche participative en temps de distanciation sociale ont rendu ce plan de recherche impossible à tenir et ont nécessité des réaménagements, tant en ce qui concernait nos objectifs quantitatifs que les modes de construction des données. Dans les pages qui suivent, nous présentons les étapes telles qu'initialement envisagées : notre dissection anatomique reprendra systématiquement les ajustements réalisés dans

le calendrier comme dans les instruments dont nous nous sommes doté·es. Si cette façon de faire contribue à saisir à quel point notre recherche a été chahutée et réajustée en fonction du contexte, elle donne aussi à voir à quel point toute recherche s'avère dépendante de l'environnement dans lequel elle se mène et du sens que les différent·es actrices y donnent. Aussi, les résultats auxquels nous aboutissons grâce à la collaboration très active des associations partenaires et de leurs bénévoles, sont-ils à considérer comme l'expression d'une situation particulière, qui a toutefois eu comme effet secondaire de révéler certaines dynamiques âgistes qui marquent la Suisse (Repetti et Fassa, 2024) et certains mécanismes de résistance de la part des seniors (cf. Partie III – résultats).

4.2. Les étapes effectives de la recherche, ses ajustements et ses instruments

Étape 1 : Constitution du panel des associations partenaires

Conformément à ce que nous avons prévu **les six premiers mois** ont été consacrés à reprendre contact avec les associations qui nous avait soutenues lors du dépôt du projet, à former les membres de l'équipe aux bases de l'entretien d'explicitation et à mettre en place nos outils de recherche. Pour des raisons administratives, nous n'avons débuté nos travaux qu'en décembre 2019 (prévu en octobre 2019) et avons organisé une première séance de présentation de la recherche aux associations en janvier 2020. Cette dernière visait à présenter nos objectifs, notre calendrier et nos instruments ; elle avait également pour objectif d'enregistrer les souhaits et commentaires de nos partenaires associatifs. Elle a permis de constituer un Groupe d'Accompagnement de la recherche (GAcc), qui s'est progressivement étoffé. Les réunions semestrielles de ce dernier ont assuré le suivi de notre travail par les responsables des associations partenaires et ont permis d'intégrer leurs commentaires et remarques. Cette première rencontre s'est déroulée dans les locaux de ProSenectute et elle a permis d'élargir le nombre des associations avec qui nous avons pris contact. Les responsables des sept associations contactées en amont de notre demande nous ont ainsi suggéré de prendre des contacts avec d'autres associations, vaudoises et valaisannes, afin de recruter un panel suffisant de personnes engagées dans les secteurs habituels du bénévolat. Elles nous ont soutenu·es dans la prise de contact direct avec les personnes bénévoles en nous faisant bénéficier de leurs réseaux et en diffusant auprès de leurs membres notre appel à participer à la recherche. Cette réunion a aussi permis de constater que le rythme régulier de contact partenarial répondait aux souhaits des responsables et que nos propositions de rencontres régulières avec un Groupe d'accompagnement de la recherche emportaient l'adhésion des personnes présentes.

Des démarches ont suivi qui nous ont finalement permis de mettre en place un réseau de 15 associations lesquelles nous avons régulièrement travaillé durant la recherche. Chacune d'entre elles a délégué au moins une personne pour participer au GAcc qui s'est réuni à 6 reprises durant la recherche, principalement en ligne. Chacune de ces réunions a été enregistrée et donné lieu à un procès-verbal. Adressé aux personnes présentes, il a permis de valider les choix qui avaient été effectués collectivement.

Les associations avec lesquelles nous avons régulièrement collaboré sont les suivantes :

	Nom de l'association	Secteur d'activité de l'association	Canton	Association multigénérationnelle	Contact en amont du dépôt du projet
1	Association des proches aidants	Engagement social	Vaud	X	
2	AVIVO	Engagement social	Vaud		X
3	Club Bel Age	Engagement culturel	Valais		
4	Bénévolat Vaud		Vaud	X	
5	Caritas	Engagement social	Vaud	X	
6	Connaissance 3-Université des seniors	Engagement culturel	Vaud		X
7	Fédération valaisanne des retraité·es	Engagement social	Valais		X
8	Fondation Compétences bénévoles		Active en Romandie	X	
9	Grands-parents pour le climat – Valais	Engagement politique	Valais		
10	Grands-parents pour le climat-Vaud	Engagement politique	Vaud		X
11	Groupe Etre grands-parents... aujourd'hui		Vaud		X
12	Innovage		Vaud		

13	Mouvement des Aînés		Vaud		X
14	Tables du Rhône	Engagement social	Valais	X	
15	Association Hôtel Dieu	Engagement social	Valais	X	

Figure 3 Liste des associations

Par la suite, et sur la base de la connaissance personnelle d'une des chercheuses, des contacts ont également été pris avec le Centre social protestant du canton de Vaud afin d'enrichir notre panel de répondant·es et d'y inclure des personnes dont la formation et le parcours professionnel antérieur serait plus tourné vers la pratique. Les aléas de la pandémie n'ont pu permettre de rencontrer ces personnes, les activités du Galetas ayant été suspendues et les contacts par mail n'ayant pas aboutis.

Un contact initial avait été pris avec l'OSAR (Organisation suisse d'aide aux réfugiés) qui nous avait aussi assuré de son concours et nous avait autorisé à participer et à observer les cours de formation mis en place pour les bénévoles. Là aussi, ce projet n'a pu aboutir car la pandémie a interrompu ce type d'activités. De ce fait, les observations prévues pour comprendre la mise en œuvre effective de leurs compétences par les bénévoles seniors ont été très limitées, mais les informations recueillies au cours des entretiens d'explicitation ont malgré tout permis d'y accéder en partie. Ce type d'entretien offre en effet la possibilité d'examiner les compétences qui se manifestent et se recomposent dans l'action même (cf. *infra*).

Des informations nombreuses nous ont par ailleurs aussi été communiquées au travers du travail doctoral que l'un des chercheurs associés à la recherche menait sur le Projet des Quartiers Solidaires chapeauté par Pro Senectute (dans le canton de Vaud), mais les personnes rencontrées dans ce cadre n'ont pas été entendues selon les mêmes modalités, ni soumises aux mêmes instruments de recherche. Pratiquant l'observation participante, il a récolté un très important matériel tant sur l'histoire que sur l'activité elle-même, menant des entretiens auprès des travailleur·euses sociales et des bénéficiaires du programme. Sans pouvoir dévoiler l'ensemble de ses résultats, on peut noter que ce projet – et son évolution dans le temps – décrit fort bien les tensions auxquelles sont soumises les associations travaillant avec/pour des bénévoles seniors, notamment sur le plan du travail social. On constate en effet que les salarié·es sont appelé·es à se retirer plus rapidement, les habitant·es seniors devant faire la preuve de leur « autonomie » après un laps de temps idéalement plus court que par le passé. Formé·es à la constitution et à la gestion d'une association de quartier, iels sont ainsi mené·es à produire une forme de travail socio-culturel pour leurs voisin·es seniors, reprenant à leur charge une partie du travail social qui devrait se faire et avoir pour objectif l'intégration des seniors dans leur environnement.

Instruments

Plusieurs auteur·es (Duclos Havar et Nicourd, 2003 ; Vermeersch, 2004) insistent sur la nécessaire interaction entre les cadres de l'engagement et l'histoire singulière des travailleur·ses bénévoles, y inclus dans ses dimensions de genre (Jacquemart, 2013). Iels s'appuient pour cela sur les travaux concernant

l'engagement militant et rappellent qu'il s'agit toujours d'un processus « interactif complexe entre une histoire sociale personnelle de l'individu et l'institution ... » (Pudal, 2003). L'importance du cadre d'engagement bénévole est aussi très vite apparue dans notre recherche.

Un entretien institutionnel a donc été organisé avec les responsables de chacune des associations, qu'ils soient des bénévoles seniors ou salarié·es.

La grille d'entretien préparée permettait d'évoquer l'histoire de chacune de ces associations, de même que leurs relations avec les pouvoirs publics locaux, notamment lorsqu'il était question de comprendre quels étaient leurs soutiens et leurs relais. Elle permettait aussi de saisir les objectifs de l'association, ses modalités de fonctionnement et la place faite spécifiquement aux bénévoles seniors

Ces entretiens ont duré en moyenne 1 heure 30 ; ils ont tous été enregistrés et retranscrits. Les retranscriptions ont donné lieu à une analyse thématique effectuée indépendamment par deux membres de l'équipe de recherche. En sus, le matériel de communication ou les plaquettes décrivant les activités des associations qui nous parfois été fourni a été constitué en corpus, ce matériel textuel ayant fait à son tour l'objet d'une lecture scrupuleuse.

Ces entretiens institutionnels ont permis de comprendre comment les associations et leur organisation influent sur l'engagement des bénévoles seniors, sur la constitution et le maintien de leurs compétences ainsi que sur le sentiment de reconnaissance de leurs apports par les bénévoles.

On peut pour conclure dire que les six premiers mois de recherche ont de facto été consacrés tant à l'élargissement de nos contacts avec les associations, qu'à l'organisation d'entretiens avec leurs responsables et à l'approfondissement de notre connaissance théorique.

Il faut noter que notre échantillon associatif ne comprend aucun club sportif, ce qui constitue une limite au regard du rapport de l'Observatoire du bénévolat (Lamprecht et al., 2020). Selon ce dernier, les personnes engagées dans ce type d'associations sont nombreuses, mais il s'agit plutôt de personnes jeunes, ce qui nous avait fait décider de ne pas prendre en compte ce contexte d'engagement. De la même façon, mais pour des raisons de faisabilité, nous avons décidé de ne pas prendre de contacts spécifiques avec des groupes religieux (un autre projet de la Fondation Leenaards se consacrant par ailleurs à la question de la spiritualité). Néanmoins, le contexte valaisan et l'importance que l'église joue encore dans le domaine de l'entraide associative dans cet environnement, nous a offert quelques pistes en ce domaine, les contacts avec les associations s'étant parfois finalement établis dans des lieux à connotation religieuse.

Les contacts réguliers avec ces associations actives dans les cantons de Vaud et du Valais ont permis de prendre en considération l'influence des contextes sociétaux en disposant de points de comparaison. Offrant une vaste palette d'activités aux seniors qui souhaitent s'engager –allant de la participation à des groupes d'entraide et de rencontres aux activités de lobbying auprès du monde politique, en passant par la fréquentation ou l'organisation de conférences ou le travail social en direction des plus démunies, ces contacts ont mis en évidence la diversité des travaux effectués gratuitement par les seniors et d'accéder aux savoirs et expériences de leurs bénévoles.

Étape 2 – Ateliers VIVRA et calendriers de vie

Notre plan de recherche prévoyait ensuite de réaliser des discussions de groupe avec les seniors bénévoles volontaires et de les inviter, à l'issue des échanges, à remplir un bref questionnaire et à leur proposer l'aide des chercheur·es pour compléter leur calendrier de vie.

Ces activités auraient dû débuter au printemps 2020, mais le confinement a été déclaré dès le 13 mars. Nous avons décidé de repousser cette étape de la recherche, utilisant le temps à notre disposition pour analyser les entretiens institutionnels et finaliser un dépliant qui présente la recherche (cf. Figure 4). Ce dernier a été mis à la disposition des associations et il a largement facilité le recrutement des personnes pour la suite de la recherche.

Espérant que les échanges pourraient se dérouler physiquement, nous avons repoussé les ateliers VIVRA à la fin de l'été 2020, prévoyant que la situation sanitaire s'améliore durant les quelques mois chauds. Ce fut effectivement le cas, mais le virus s'est révélé à nouveau très actif dès le mois d'octobre et il semblait éthiquement difficile de demander à des personnes décrites comme « particulièrement à risque de se rencontrer ».

La période prévue pour cette phase de recherche a été largement étendue, puisqu'elle a duré jusqu'en juillet 2021. Cette extension s'explique en partie par les aléas de la pandémie et notre volonté de construire autant que faire se pouvait une recherche qui garde une dimension participative et la sociabilité qui l'accompagne. Nous avons ainsi profité de chacune des opportunités offertes pour rencontrer les personnes de face à face mais beaucoup des ateliers VIVRA se sont déroulés en ligne. Quelle que soit la modalité de rencontre des participant·es, chacune de ces séances a lieu en présence de plusieurs chercheur·es (en général 3 personnes).

Cette campagne de construction des données a débuté dans le canton de Vaud, où nous avons pris les contacts en amont de la recherche. Elle s'est ensuite déplacée dans le canton du Valais, où nos partenaires valaisans ont été plus réticent·es au travail en ligne. Même au plus fort de la pandémie, iels ont souhaité pour que nous les rencontrions physiquement, la participation en ligne présentant des difficultés pour elles et eux.

Instruments

Deux instruments de recherche étaient au centre de cette étape essentielle de la recherche. La tenue d'ateliers collectifs qui mêleraient des bénévoles recruté·es au travers de leur association et le remplissage accompagné de calendriers de vie.

Les ateliers VIVRA

Le recours à la technique des *Focus Groups* donne l'occasion d'approcher un large groupe de participant·es potentiel·les en se montrant d'emblée intéressé·es à leurs perceptions de la réalité ; il permet également d'établir une relation de coopération favorisant un climat de confiance qui permette de saisir les significations que les différentes catégories de retraité·es donnent à leur engagement et partant les compétences qu'ils mobilisent et/ou acquièrent lors de cet engagement.

Nous prévoyions de sélectionner les seniors au travers des types d'activités dans lesquelles iels sont engagé·es. De ce fait, et en coopération avec les associations, des activités ont été sélectionnées qui mobilisent à priori des personnes dont les compétences, les appétences, les contraintes et les trajectoires de vie sont différentes. Les divers types de formes d'apprentissage (informel, non formel) et

de compétences mobilisées (compétences de type professionnelle, sociale ou relationnelle) devaient servir de point de départ au choix de ces activités et c'est au travers d'observations que nous voulions nouer ces contacts, par exemple celles qui sont données par l'AVIVO Vaud à ses bénévoles pour qu'ils assistent les retraité·es pour remplir leur déclaration fiscale ou les cours de formation de l'OSAR ou encore ou la préparation à la lecture en EMS ou à domicile telle que le propose le MdA.

Les aléas de la pandémie et l'arrêt de la majorité des activités nous ont empêché·es de pratiquer les observations que nous voulions effectuer en vue de recruter les bénévoles pour la recherche. Ils nous ont forcé·es à appliquer de manière moins strictes nos modalités de recrutement. Nous avons fait un appel plus large aux associations et aux bénévoles et avons produit et utilisé pour cela le dépliant présentant la recherche et ses objectifs (cf infra). Il a été diffusé par nos canaux et par ceux des associations partenaires.

bien vivre sa retraite avec les autres :
engagements, compétences et qualité de vie à l'ère du Lifelong Learning*

VIVRA

UNIL | Université de Lausanne
UNIVERSITÉ DE GENÈVE
Hes-SO
UNINE

quelles sont les finalités de cette recherche ?

Vos activités bénévoles, aussi diverses soient-elles, mettent en jeu des compétences dont vous ne soupçonnez peut-être pas l'existence !

En nous intéressant à votre expérience, nous souhaitons rendre visible le travail bénévole que vous effectuez, trop souvent méconnu et sous-estimé dans un contexte qui présente les seniors comme une charge pour la société.

La participation à cette recherche est un moyen de révéler ces engagements, de même que la pluralité des compétences qu'ils mobilisent, à vos yeux comme à ceux des autres.

qui sommes-nous ?

Financée par la Fondation Leenaards dans le cadre du prix « qualité de vie 65+ », cette recherche d'une durée de trois ans est menée par une équipe de sociologues et de psychologues appartenant à plusieurs institutions de recherche.

Prof. Farinaz Fassa
REQUÉRANTE PRINCIPALE
UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

Prof. HES Marion Repetti
HAUTE ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL DU VALAIS

Prof. Nathalie Muller Mirza
UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Prof. Vittoria Cesari Lusso
UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Prof. Antonio Iannaccone
UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL

Dr. Pauline Mesnard
UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Kelly Harrison
UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

quel est le sujet de la recherche ?

Le projet VIVRA a pour objectif de comprendre quelles sont les raisons de l'engagement bénévole au temps de la retraite et ce qu'il apporte aux personnes qui donnent de leur temps aux associations. Il vise également à étudier de quelle manière cet engagement participe à la mobilisation ou au développement de nouvelles compétences, ainsi qu'à la qualité de vie des personnes.

Nos questions principales :

- 1 Quelles sont les raisons de l'engagement bénévole ?
- 2 Quelles sont les compétences mobilisées dans le cadre des activités bénévoles ?
- 3 Ces compétences contribuent-elles à la qualité de la vie des seniors ?
- 4 Quels sont les obstacles ou les facilitations rencontrés dans le cadre de cet engagement ?

Notre démarche :

Nous souhaitons organiser :

- Des ateliers de discussions avec des seniors bénévoles.
- Des entretiens individuels.

Les ateliers VIVRA, qu'est-ce que c'est ?

Vous êtes retraité·e ou âgé·e de 65 ans et plus ? Vous êtes engagé·e bénévolement dans le cadre d'une association ? Vous participez à la gestion de son organisation et/ou à l'organisation de ses activités ? Votre expérience nous intéresse :

VENEZ PARTICIPER aux ateliers VIVRA !

Les ateliers VIVRA sont des entretiens collectifs destinés à échanger autour de l'expérience de l'engagement bénévole :

- Chaque atelier réunit une dizaine de bénévoles et est animé par au moins deux membres de l'équipe de recherche
- Il dure environ deux heures
- Durant l'atelier, vous serez invité·e à remplir votre calendrier de vie et à discuter en groupe autour de la thématique de l'engagement bénévole

Nous nous engageons personnellement à garantir :

- L'anonymat
- La confidentialité
- Qu'aucune donnée ne sera transmise à des tiers

comment participer aux ateliers VIVRA ?

Prendre contact par mail à l'adresse suivante :

vivra@unil.ch

Ou par téléphone auprès de :

Pauline Mesnard
022 379 81 56
Ou de :
Kelly Harrison
021 692 32 25

Nous vous remercions de préciser par quelle association vous avez obtenu ce dépliant. Nous convenons avec vous des dates et des lieux de réunions pour ces ateliers.

Merci !

Figure 4 Dépliant de présentation et d'appel à participation pour les ateliers VIVRA

Nous avons aussi décidé de mener ces entretiens de groupe en ligne et avons revu à la baisse nos objectifs numériques (Krueger et Casey, 2000, préconisent de

réunir de 6 à 10 personnes pour de tels groupes de discussion et Kitzinger et al., 2004, de 4 à 8 personnes) pour chacun des ateliers. Les disponibilités des bénévoles mais aussi la particularité du travail en ligne qui ralentit les échanges et exige une très forte concentration nous ont fait reconsidérer ces limites numériques et nous avons organisé des groupes de discussion dès lors que nous pouvions réunir 3 personnes.

Afin de faciliter les échanges, nous avons par ailleurs prévu de rencontrer ensemble les personnes issues de la même association, mais cette précaution a été parfois abandonnée du fait du travail en ligne et en raison de la multi-activité des bénévoles dans diverses associations, visible dès les premiers ateliers.

Les Ateliers VIVRA ont réuni entre 3 et 6 personnes et ils ont donné lieu à des échanges nourris et passionnants sur les principaux enjeux de l'engagement, de l'acquisition et de la mobilisation des compétences à la retraite et de ses effets éventuels sur la qualité de la vie et la perception de soi.

Nous prévoyions de réaliser 30 focus groups et nous avons finalement réalisé vingt-trois, dont onze en ligne. Seize d'entre eux ont réuni des bénévoles du Canton de Vaud et sept du Canton du Valais. Au total, 103 personnes ont participé à ces discussions de groupe qui étaient structurées par des thématiques proposées par le groupe de recherche.

FG	Date	Nombre de personnes (F+H)	Canton concerné prioritairement	Modalité et association principale
1	03.09.2020	4 (4F)	VD	Présentiel - MDA
2	07.09.2020	7 (5F+ 2H)	VD	Présentiel – C3
3	11.09.2020	6 (5F+ 1H)	VD	Présentiel - MDA
4	17.09.2020	5 (3F+2H)	VD	Présentiel – C3 et Gds-parents pour climat
5	25.09.2020	3 (1F+2H)	VD	Présentiel – C3 et Gds-parents pour climat
6	28.09.2020	5 (4F+1H)	VD	Présentiel – C3 Avivo et Gds-parents pour climat
7	10.12.2020	3 (1F+ 2H)	VD	Zoom - Innovage
8	11.12.2020	3 (2F+1H)	VD	Zoom - Innovage
9	15.12.2020	6 (1F+5H)	VD et Fribourg	Zoom - Innovage
10	14.01.2021	3 (2F+1H)	VD	Zoom – Innovage Avivo
11	15.02.2021	4 (1F+3H)	VD	Zoom - Avivo et Innovage
12	18.02.2021	5 (4F+1H)	VD	Zoom – MDA et Gds-parents pour climat, VD
13	24.02.2021	4 (3F+1H)	VS	Présentiel – Hôtel Dieu
14	18.03.2021	5 (3F+2H)	VS	Zoom - Fédération valaisanne des retrait·és

15	22.03.2021	5 (1F+4H)	VD	Zoom- C3, Compétences bénévoles
16	30.03.2021	4 (3F+1H)	VD	Zoom - mixte
17	30.03.2021	4 (3F+1H)	VD	Zoom - mixte
18	13.04.2021	4 (4H)	VS	Présentiel – Tables du Rhône
19	14.04.2021	3 (3F)	VS	Présentiel – café social
20	10.05.2021	5 (3F+2H)	VS	Présentiel – Hôtel Dieu
21	19.05.2021	5 (3F+2H)	VS	Présentiel – Bel Age
22	5.07.2021	5 (4F+1H)	VS	Présentiel – Tables du Rhône
23	26.07.2021	5 (3F+2H)	VD	Zoom – C3, Avivo, Proches aidants
Bilan	Du 3.09.2020 Au 27.06.2021	103 personnes, dont 62 F et 41 H	15 VD 7 VS 1 VD et Fribourg	12 ateliers en présentiel et 11 par le biais de zoom

Figure 5 Les ateliers vivra et leurs participant-es

Plus pratiquement les Ateliers VIVRA se déroulaient de la manière suivante. Nous commençons par une très brève présentation qui nous permettait de rappeler les buts de la recherche et nous assurer une fois encore de l'acceptation par toutes et tous de l'enregistrement des discussions

Une tour de table était ensuite effectué afin que chacun·e puisse se présenter selon le mode qui lui conviendrait le mieux. Les personnes ont saisi ces occasions pour évoquer, parfois longuement, leurs parcours personnels et y situer leurs activités bénévoles.

Nous invitions ensuite les personnes à donner leurs avis à partir de trois « affirmations contrastées » qui permettaient à chacun·e d'évoquer les enjeux qui s'articulent au bénévolat pour iel. Les affirmations dont nous proposons de discuter la pertinence étaient les suivantes :

- « Le bénévolat des seniors est une contribution indispensable à la société » versus « le bénévolat des seniors est une concurrence vis-à-vis des jeunes ».
- « Il suffit d'avoir de la disponibilité et de la bonne volonté pour s'engager comme bénévole » versus « s'engager comme bénévole demande une formation ».
- « l'engagement bénévole est important pour bien vivre après l'âge de la retraite » versus « il y a d'autres activités qui sont encore plus importantes ».

Nous insistions sur le fait qu'il ne s'agissait pas de notre opinion et établissions très clairement que ces « phrases un peu caricaturales », qu'on lit parfois « dans la presse ou qu'on entend dans la société » avaient avant tout pour objectif de permettre de provoquer les réactions des participant-es.

De manière générale, les informations recueillies lors des tours de tables ont été très riches et elles ont souvent précisé le sens du bénévolat et les raisons des engagements des personnes présentes. De même, la séquence autour des « affirmations contrastées » a rempli son objectif, soit créer le débat et faciliter l'expression des opinions : les discussions entre participant·es ont consisté en un débat très nuancé et très respectueux, par ailleurs souvent très précis ; ils ont parfois abouti à l'énonciation d'un avis collectif.

Ces Ateliers ont duré en moyenne 1h30 et ont permis à des personnes volontaires de discuter du bénévolat associatif et d'approfondir certains de ses aspects. Ces personnes ont été recrutées au travers des associations et informées sur le sens de notre démarche. L'ensemble des échanges a été retranscrit et a fait l'objet d'une analyse thématique.

L'analyse de ces données a permis d'approfondir les thèmes de la recherche et de réorienter certaines de nos interrogations. Elle a aussi permis de documenter l'importance de la crise ouverte par la Covid-19 pour les seniors et de mieux comprendre comment elle a été vécue par la plupart d'entre elles.

Si les ateliers VIVRA en ligne ont permis de recueillir l'information que nous désirions, cette modalité de recherche n'a pas été exempte de conséquences tant sur nos objectifs numériques que sur les manières dont nous avons prévu d'utiliser nos outils de recherche. Il s'agissait ainsi pour certains de ces Ateliers Vivra d'organiser une séance zoom et parfois de former en amont l'un·e ou l'autre des participant·es qui n'avait jamais utilisé de tels outils de communication. Cette obligation n'a certainement pas été sans effet sur la population qui a finalement constitué notre échantillon final. Bien que nous ayons tenté de prendre garde à multiplier les profils en termes d'origine sociale, d'activités bénévoles et de genre, notre échantillon présente un biais sur lequel nous reviendrons plus loin en traitant de la population. Les personnes de formation tertiaire, actives dans les associations sociales et culturelles sont surreprésentées. Il comprend également plus de femmes que d'hommes de ce fait.

Le petit nombre de participant·es à chacun des ateliers (en moyenne cinq personnes) a eu pour avantage que les personnes se sont senties en confiance et qu'elles nous ont offert des informations qui allaient au-delà de ce que nous pensions pouvoir obtenir à ce stade de la recherche. Préludant les discussions organisées autour d'affirmation contrastées, la phase de présentation a en effet été très riche et les participant·es ont livré des informations personnelles importantes concernant leurs motivations et leurs histoires d'engagement bénévole.

Nous avons, avec l'accord des participant·es, enregistré l'ensemble des échanges puis les avons intégralement retranscrits et anonymisés.

Le calendrier de vie et le questionnaire

Chacun·e des participant·es rencontré·es durant les focus groups était prié·e de remplir une version adaptée des calendriers de vie utilisés par Dasoki et al. (2015) qui permet de reconstruire les événements intervenus dans les différentes sphères de la vie des individus, et constitue un des outils permettant de conceptualiser les parcours de vie en rendant compte de leur multidimensionnalité.

L'instrument, que nous avons conçu avec l'aide d'un graphiste, se voulait convivial et adapté à un remplissage assisté à la fin des Ateliers VIVRA. Il consistait en une

page A3, accompagnée de vignettes qui devaient être collées sur les différentes lignes temporelles mises en évidence pour notre recherche.

document numérisé a été identifié. L'outil Scan et OCR peut transformer les numérisations ou les images en fichiers PDF modifiables. Prise en main ×

mon calendrier de vie

Réservé à l'administration :

mon âge au moment des faits
10 ans 15 ans 20 ans 25 ans 30 ans 35 ans 40 ans 45 ans 50 ans 55 ans 60 ans 65 ans 70 ans 75 ans 80 ans 85 ans +

1 formation et travail

mon âge au moment des faits
10 ans 15 ans 20 ans 25 ans 30 ans 35 ans 40 ans 45 ans 50 ans 55 ans 60 ans 65 ans 70 ans 75 ans 80 ans 85 ans +

2 famille

mon âge au moment des faits
10 ans 15 ans 20 ans 25 ans 30 ans 35 ans 40 ans 45 ans 50 ans 55 ans 60 ans 65 ans 70 ans 75 ans 80 ans 85 ans +

3 engagements

Prise en charge d'enfants (dont ses propres petits enfants)

Prise en charge et soins aux personnes âgées et handicapées

Organisation et/ou réalisation de rencontres et de manifestations (culturelles, sportives, politiques, conviviales, ...)

Encadrement pédagogique, animation et/ou direction d'un groupe

Participation et/ou réalisation de projets d'aide ou d'entraide sociale

Réalisation de tâches administratives et/ou de gestion d'une association ou d'une organisation

Travaux améliorant la qualité de vie dans son propre environnement (quartier, commune, ...)

Autre : précisez ...

mon âge au moment des faits
10 ans 15 ans 20 ans 25 ans 30 ans 35 ans 40 ans 45 ans 50 ans 55 ans 60 ans 65 ans 70 ans 75 ans 80 ans 85 ans +

4 autres événements

☐ Je souhaite recevoir mon calendrier de vie
(Merci d'indiquer votre adresse postale)

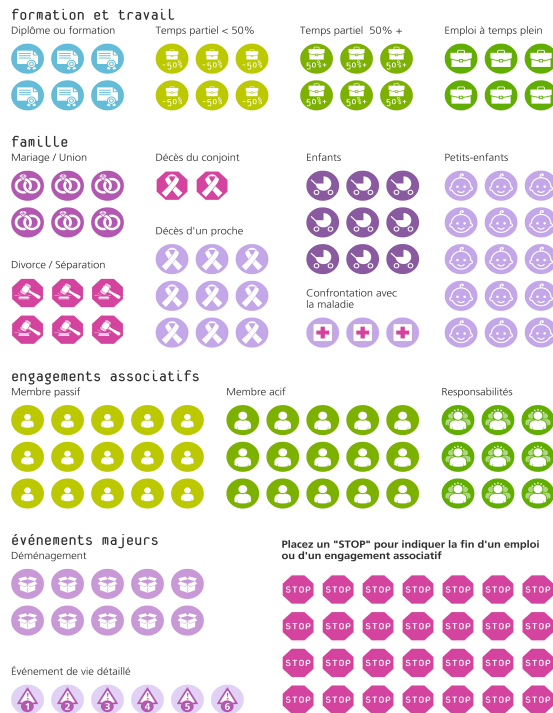


Figure 6 Calendrier de vie

Une section concernant l'engagement associatif avait été créée spécialement pour cette recherche et adjointe aux rubriques ordinaires que sont la situations familiale et professionnelle. Fournissant des informations contextuelles, sociodémographiques liées à la formation et la profession, le calendrier de vie a servi ici à mieux comprendre comment les personnes tentent d'assurer une continuité identitaire entre leurs engagements passés et leur nouvelle situation de retraité·e (Clément et al., 2018) engagé·e dans le monde associatif.

Du fait de la représentation synthétique du parcours de vie sur une page A3, il visait à mettre au jour la résultante dynamique de la capacité d'action des individus, des contraintes sociétales et des déterminants sociaux dont les interactions participent à donner des formes spécifiques à chacun des parcours de vie. Nous espérons que la multiplicité des domaines de vie et des contextes fasse apparaître des types de profils en ce qui concerne la construction du lien entre l'engagement associatif, les compétences construites au fil du parcours professionnel et de vie, et les déterminants sociaux (origine et appartenance sociales, situation familiale, formation, profession) et de genre des participant.e.s.

Ce calendrier de vie a été complété par un court questionnaire qui figurait au verso de la page synthétique réunissant certains des éléments les plus cruciaux du parcours de vie.

dynamique d'entraide qui se construirait lors de la discussion en groupe pour y aider et sur la présence des chercheur·es pour épauler les participant·es en cas de besoin. Cela n'a bien évidemment pas pu se réaliser lorsque les ateliers se sont déroulés en ligne. Pour pallier ce problème, nous avons conçu un tutoriel, disponible en ligne, et avons adressé une documentation complémentaire à toutes les participant·es qui consistait en un exemple de calendrier de vie fictif, invitant les participant·es à nous retourner leur propre calendrier par voie postale.

L'impossibilité d'accompagner les personnes directement a eu pour conséquence que le travail de remplissage du CV a finalement manqué de la précision nécessaire à des analyses statistiques de type Optimal Matching, ce qui nous a conduit·es à abandonner cette piste pourtant fertile pour comprendre comment les liens entre trajectoires et origine socio-genrée s'établissent par exemple. Ainsi, là aussi, nous avons dû procéder à des réajustements : par ailleurs, remplis de manière autonome par les participant·es, les calendriers de vie nous sont parfois parvenus après qu'un entretien individuel avait été mené, sur la base du volontariat des personnes. Finalement, les informations réunies par les CV ont parfois été peu précises, ce qui a rendu impossible de tracer les différents modèles de carrières de bénévolat que nous espérions pouvoir mettre à jour. Malgré ces aléas, 87 calendriers de vie nous ont été retournés ; ils ont ensuite été scannés et l'original renvoyé aux personnes qui le désiraient. Quelques-un·es des répondant·es nous ont par ailleurs fait parvenir d'autres matériaux qui expliquaient leur engagement bénévole et les choix qui avaient été les leurs (livres, curriculum narratif, etc.). Ces initiatives suggèrent l'intérêt que les bénévoles seniors ont pris à la recherche, mais elles montrent aussi à quel point il leur semblait essentiel de faire valoir leur parole. On doit également relever que de nombreuses personnes nous ont informé·es de l'intérêt qu'elles avaient pris à remplir un tel instrument car il leur permettait de constater l'importance et la diversité de leurs engagements à travers le temps.

Les informations fournies par les questionnaires ont permis de constater qu'au moment de la recherche, les personnes étaient multi-actives et que, comme mentionné plus haut, leur engagement ne concernait pas moins de 118 associations, ce qui nous a permis d'esquisser une cartographie des sphères d'engagement des bénévoles seniors.

Finalement, sur une période de 10 mois, nous avons organisé 23 groupes de discussion (Ateliers VIVRA), soit un nombre approchant ce que nous avions initialement prévu. Ces focus groups n'ont réuni qu'un peu plus de la moitié des personnes (103) que nous pensions initialement atteindre grâce à cet instrument. Toutes, ou presque, se sont par ailleurs portées volontaires pour un entretien individuel, ce qui excédait largement le nombre d'entretiens que nous avions prévu d'effectuer dans la dernière phase de recueil des données. Malgré le nombre de participant·es très sensiblement inférieur à ce que nous avions prévu (environ 200 personnes), cette étape de la recherche a été terminée à l'été 2021 car les analyses exploratoires que nous menions en parallèle à la récolte des données montraient que les informations supplémentaires obtenues devenaient de moins en moins nombreuses au fil du temps et que nous parvenions à ce que le jargon nomme « saturation ».

Étape 3 – entretiens individuels

Les entretiens individuels ont débuté avant que les Ateliers Vivra ne soient terminés. Ce choix a été fait au vu des difficultés engendrées par la pandémie et afin de respecter autant que faire se pouvait le calendrier initial de recherche.

L'incertitude quant à la situation sanitaire a pesé sur notre décision. Craignant toujours de devoir arrêter le travail en présentiel, nous avons décidé de commencer la campagne d'entretiens individuels et de rencontrer les personnes qui étaient volontaires dès que cela était possible. Ce choix a eu des conséquences en termes méthodologiques dont nous étions conscient·es, les entretiens individuels ne succédant pas toujours à l'envoi du calendrier de vie et du questionnaire, mais dans la plupart des cas, ce type d'entretiens ont eu lieu après que le calendrier de vie des personnes nous était parvenu.

Tous les entretiens été enregistrés et retranscrits par nos soins. On peut d'ores et déjà noter que les personnes ont toutes fait état de diverses activités bénévoles, hormis l'association citée dans le tableau ci-dessous, qui a, avant tout, constitué notre porte d'entrée pour accéder à elles.

# Entretien individuel	Date	Pseudonyme	Association de recrutement	Chercheuse	Transcription
1	15.07.20	Olivier	Gds-Parents	VCL*	VCL
2	23.07.20	Isabelle	MDA	VCL*	VCL
3	Automne 2020	Alain	Gds-Parents	NMM*	KH
4	25.09.20	Samia	MDA	FF	KH
5	28.09.20	Patricia	C3	PM	PM
6	29.09.20	Daniel	C3	PM	PM
7	oct.20	Sylvie	MDA	PM	PM
8	oct.20	Ursula	MDA	PM	PM
9	02.10.20	José	MDA	FF	KH
10	06.10.20	Robert	C3	PM	PM
11	12.10.20	Denise	AVIVO	VCL*	VCL
12	12.10.20	Christine	C3	PM	PM
13	20.10.20	Corinne	C3	PM	PM
14	20.10.20	Roberto	AVIVO	PM	PM
15	02.11.20	André	C3	VCL*	VCL
16	03.11.20	Nicole	MDA	PM	PM
17	11.11.20	Louis	MDA	NMM*	NMM
18	01.12.20	Simone	C3	VCL*	VCL
19	25.05.21	Annick	Hôtel Dieu	KH	KH
20	06.06.21	Edmond	Bel Age	VCL*	VCL
21	07.06.21	Evelyne	AVIVO	VCL*	VCL
22	10.06.21	Thérèse	MDA	VCL*	VCL
23	16.06.21	Joseph	Innovage	VCL*	VCL
24	24.06.21	Marie	Gds-Parents	FF	KH
25	28.06.21	Colette	MDA	NMM*	KH
26	01.07.21	Sylviane	Compétences	VCL	VCL
27	01.07.21	Jean-Paul	Compétences	FF	KH
28	27.07.21	Philippe	Table du	PM	PM
29	Été 2021	Rose	Tables du	PM	SO
30	Été 2021	Théa	MDA	PM	SO

31	07.10.21	France	FG23	VCL	VCL
32	Eté 2021	Françoise	MDA	PM	PM
33	Eté 2021	Catherine	Hôtel-Dieu	MR	KH
34	21.10.20	Claudine	C3	VCL*	VCL
35	Eté 2021	Giulia	C3	PM	SO
36	Eté 2021	Francine	Hôtel Dieu	MR	SO
37	Eté 2021	Claude	C3	PM	SO
38	Eté 2021	Guy	Gds-Parents	MR	SO
39	06.07.21	Hervé	C3	NMM*	KH

Figure 8 Liste des entretiens individuels

Commentaire de la figure : * signale que l'entretien a adopté une modalité narrativo-explicitative.

Au nombre de 39, ils ont été réalisés entre l'été 2020 et l'automne 2021 ; ils ont duré en moyenne une heure et demie. Ils ont fait l'objet d'analyses thématiques et dialogiques ; deux membres de l'équipe au minimum travaillant chacun des verbatims.

Ce double travail a été mené conjointement par les psychologues sociales et par les sociologues de l'équipe. Leurs compétences spécifiques ont été mises à contribution pour rendre compte de la complexité des processus individuels et collectifs en œuvre dans la pratique du bénévolat associatif.

Instruments

Les entretiens individuels, qu'ils soient compréhensifs ou narrativo-explicitatifs, visaient à documenter les liens entre bénévolat, bien-être et compétences du point de vue des individus rencontrés. Ils avaient un double objectif, les entretiens compréhensifs voulaient comprendre comment le bénévolat intervenait dans les parcours de vie des répondant·es, dans quelle mesure ces activités pour les autres favorisaient le bien-être des personnes interrogées et ce qui facilitait – ou au contraire entravait – ces engagements. Les entretiens narrativo-explicitatifs visaient en particulier à saisir comment les personnes mobilisaient et adaptaient leurs compétences au travers d'une description détaillée d'une situation spécifique et emblématique à leurs yeux, vécue lors de leurs activités bénévoles. L'équipe de recherche a considéré les modalités de l'entretien compréhensif et celles de l'entretien narrativo-explicitatif comme complémentaires car, utilisées conjointement, elles permettent de mettre à jour les sens que les personnes et les différents groupes de seniors donnent à leurs engagements et à la mise à disposition de leurs compétences et de leur temps pour le bénéfice des autres.

Les analyses se sont toutes fondées sur la lecture par deux personnes différentes de l'équipe de recherche qui en ont sélectionné des extraits afin de répondre à nos questions de recherche.

Ces entretiens ont tous été enregistrés avec l'accord des personnes rencontrées. Ils ont en moyenne duré une heure trente et ils ont été retranscrits, nos analyses se faisant sur la base de la ré-écoute des entretiens et sur l'analyse des verbatims afin de mettre à jour dans un premier temps des catégories « indigènes » et de tenter de les associer en prenant en considération la diversité des situations socio-économiques et de formation des divers groupes de participant·es.

Entretien compréhensif

Les entretiens individuels ont été menés sous forme d'entretien compréhensif, c'est-à-dire des entretiens menés de manière à permettre aux répondant·es de construire leur propre récit sur le bénévolat des seniors en partant de leur expérience individuelle (Beaud et Weber, 2003 ; Kaufmann, 1996). Nous avons donc fait nôtres ces remarques de Demazière (1997 : 397) :

« Outil de recueil de données, l'entretien compréhensif est aussi une posture de recherche, opposée à la démarche déductive qui asservit le matériau aux besoins de la vérification d'hypothèses a priori, comme à l'empirisme le plus plat, fondé sur la restitution des données brutes de la parole des gens. »

Il s'agissait ainsi, en suivant la logique des personnes interrogées, de saisir quelles étaient leurs conceptions du bénévolat (formel ou informel), de comprendre comment leurs activités bénévoles s'intégraient dans les parcours de vie et à quelles raisons elles répondaient. Prenant en considération la diversité des situations des personnes rencontrées, les entretiens visaient aussi à articuler parcours de vie et importance des engagements pour les autres à divers moments de celui-ci. Partant d'une population de personnes engagées bénévolement dans des associations, ils ont ainsi consisté à évoquer leurs parcours de vie et à mettre à jour les facteurs qui favorisaient ou au contraire entravaient leurs engagements pour les autres à divers moments de leurs trajectoires.

Nos relances visaient par ailleurs à comprendre plus précisément si, pourquoi et comment ces activités bénévoles s'étaient éventuellement transformées au moment de la transition à la retraite et dans quelle mesure les engagements pour les autres de cette nouvelle étape de leur vie (formels et informels) participaient à leur sentiment de bien-être. Elles tentaient aussi de faire place aux constats réalisés lors des ateliers VIVRA, notamment en ce qui concerne la mise à disposition des compétences mais aussi à propos de la ligne de tension qui y était apparue comme centrale pour l'engagement bénévole : celle qui articule le plaisir et la contrainte. Nous avons ainsi voulu préciser les éléments qui participaient au sentiment de complétude de certain·es de nos répondant·es et ceux qui, au contraire, avaient pour effet de créer une certaine frustration, voire de l'amertume.

Pratiquement, la recherche et ses objectifs étant déjà connue des personnes que nous avons rencontrées à ce point de la recherche puisqu'iels avaient participé à l'un des ateliers VIVRA (trois personnes font exception à cette règle : elles avaient voulu participer à l'étape préalable de la recherche mais ne l'avaient pas pu pour diverses raisons), une forme de confiance, voire de connivence, existait qui rendait ces rencontres très fluides. Les entretiens se sont donc déroulés dans un climat de collaboration important ; ils ont été menés avec la liberté nécessaire à l'expression de la logique de la personne rencontrée, mais ont suivi une feuille de route assez similaire : après nous être assuré·es que la personne rencontrée acceptait toujours que nous enregistrons ses propos, nous lui donnions la parole pour qu'elle raconte en usant de ses propres mots comment son bénévolat actuel et passé s'intégrait dans sa vie, ce qu'il lui apportait ou lui avait apporté (ou non) jusque-là et les difficultés ou facilitations auxquelles elle avait parfois fait face.

Entretiens narrativo-explicitatifs

Certains des entretiens individuels ont inclu une partie narrativo-explicitative. Cette modalité particulière d'entretien peut être définie comme une méthode

visant à mieux comprendre les compétences mobilisées par les personnes dans des contextes d'activité spécifiques et à considérer les contextes de production des processus individuels et sociaux qu'elles impliquent.

Il s'agissait de prendre en considération le fait que les compétences, dans cette acception, sont difficilement symbolisables par le langage par les personnes qui les accomplissent puisque « le savoir-faire, *métis*, ne se dit pas facilement » (Jobert, 2002 : 22). La compétence se réalise ainsi dans l'action ; savoir agir ne consiste pas dans une simple répétition d'un schéma opératoire habituel.

D'une manière générale, cette approche méthodologique s'inscrit dans une théorie « socioculturelle » ou historico-culturelle en psychologie (Clot, 2007 ; Vygotski, 1934) qui reconnaît une relation mutuelle entre le développement des personnes et leurs mondes sociaux et culturels, la centralité des processus de création de sens dans la pensée humaine et la nature située du développement dans des contextes relationnels, institutionnels et culturels (Grossen, et al. 2021 ; Muller Mirza, 2024 ; Zittoun & Baucal, 2021). Elle conduit alors à examiner la manière dont les personnes agissent, prennent des décisions, développent des stratégies, adaptent leurs compétences, etc. dans les pratiques dans lesquelles elles sont engagées après leur départ à la retraite. Elle permet de les étudier en relation avec les changements vécus. Le passage à la retraite en constitue un moment particulier car il amène les personnes à adapter leurs compétences aux nouvelles exigences de leur vie.

Plus précisément, l'entretien narrativo-explicitatif consiste en deux parties principales qui peuvent aussi s'articuler entre elles :

- (a) Comme pour l'entretien thématique et compréhensif décrit plus haut, mais ici dans une partie de l'entretien seulement (la partie « narrative »), l'accompagnement des chercheuses vise, à l'aide de relances plus nombreuses et plus ciblées que lors des entretiens compréhensifs, à ce que la personne fasse le récit de la place du bénévolat, du sens que cette activité prend et des compétences qu'elle a déployées dans sa trajectoire de vie.
- (b) Dans les phases d'explicitation, inspirées des travaux fondateurs de Pierre Vermersch (1994 ; 2012) et du Groupe de Recherche sur l'Explicitation (Site GREX2), les chercheuses proposent d'accompagner une description approfondie d'une situation particulière choisie par le/la participant·e, en lien avec son activité de bénévolat ; il s'agit de permettre à la personne tout au long de l'interaction de réaliser une description fine de ses actions. L'accompagnement technique de la chercheuse vise à amener la personne à une prise de parole dite « incarnée », où son attention se se tourne vers la situation dont elle parle comme si elle la revivait. Ce qui lui permet alors de mieux décrire ce qui se passait, comment elle s'y prenait, et en même temps de trouver des mots pour la verbaliser.

La consigne qui initie cette partie prend en général la forme suivante : « Si vous êtes d'accord, je vous propose de prendre maintenant le temps qu'il vous faut pour laisser émerger une situation que vous avez vécue et qui vous a permis de mobiliser avec satisfaction la compétence en question... Prenez le temps... vous me faites signe quand vous êtes prête ». L'interaction se poursuit ensuite avec des techniques d'écoute permettant d'accueillir une première description de la situation choisie par le/la bénévole. La présence du consentement de l'interviewé·e

est vérifiée tout au long de l'interaction en s'appuyant sur des contrats de communication spécifiques. Les phases d'explicitation qui suivent font appel à des relances techniques comprenant aussi la gestion des « silences de travail » nécessaires au déroulement des actes cognitifs sollicités chez l'interviewé·e dans l'échange. Il s'agit de dépasser un obstacle épistémologique et méthodologique majeur à savoir *l'opacité de la pratique réelle* : une partie significative des compétences activées dans l'action échappe à la conscience du sujet, indépendamment de son niveau d'instruction. Un accompagnement non inductif est nécessaire pour l'aider à décrire les différentes couches des ressources mises en oeuvre pour l'accomplissement de l'activité évoquée, telles que la chronologie de son action, les observations effectuées en parallèle, les savoirs formels et d'expérience mobilisés, les dialogues intérieurs et les raisonnements effectués en cours d'action, les micro-prises de décisions, les états internes vécus, etc. Autrement dit, ces phases explicatives de l'entretien visent à « accéder » aux compétences telles qu'elles ont été agies et les ressources (cognitives, relationnelles, affectives, sensorielles) mobilisées dans une situation particulière (Cesari Lusso & Muller Mirza, 2022; Muller Mirza, Cesari Lusso & Iannaccone, soumis).

Les 39 entretiens individuels qui ont été menés durant la recherche ont permis de documenter les aspects laissés en suspens par les Ateliers VIVRA. L'équipe a donc décidé de considérer cette étape comme achevée, même si la cible initiale de 50 entretiens n'avait pas été atteinte. L'ensemble de ces entretiens a été retranscrit et a fait l'objet d'analyses tant thématiques que dialogiques.

Les échanges individuels ont permis de remplir plusieurs objectifs. Premièrement, ils ont permis de documenter de manière encore plus fine l'importance des apports des seniors au bien-être collectif et d'esquisser une cartographie des domaines dans lesquels les seniors offrent de leur temps et de leur travail aux autres. Nous avons également pu porter une insistance particulière au moment de la transition à la retraite en le considérant comme un moment qui incite, ou oblige, à des réagencements de son quotidien et identitaires, du fait de l'éloignement du monde de l'emploi. Le bénévolat y est apparu comme un élément essentiel contribuant au bien-être car il est source d'un sentiment d'utilité. Les échanges ont également permis de mieux comprendre comment la question des compétences est envisagée par les seniors. Cette question, qui était au cœur de notre recherche, a été spécifiquement thématisée par les relances des entretiens compréhensifs et par l'entretien narrativo-explicatif. Elle a donné lieu à nombre de débats dans l'équipe de recherche et à la production de résultats innovants du fait des apports conjoints des deux modalités d'entretien auxquelles nous avons eu recours.

Enfin, nos analyses ont montré que les compétences se conjuguent d'une manière complexe aux yeux des seniors-mêmes. L'articulation entre les activités bénévoles au temps de la retraite et les savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis durant les phases précédentes du parcours de vie est double. La difficulté à désigner précisément les compétences mises à disposition des autres est apparue et les personnes ont parfois minimisé leurs apports. Comme évoqué plus haut, les entretiens narrativo-explicatifs ont permis de mettre au jour leurs « compétences agies » – celles qui s'actualisent, se développent et se composent en situation d'activités bénévoles – et de leur en faire prendre conscience (nous y revenons plus loin). Cette minoration des compétences s'est révélée surprenante car la référence au monde de l'emploi et aux compétences reconnues durant la période considérée comme « active » était par ailleurs très nette, qu'elle soit exprimée de manière positive (« j'ai pu mettre à disposition de telle ou telle association ce que

je savais faire dans mon métier ») ou négative (« j'ai pu explorer de nouveaux domaines et de nouvelles manières de faire puisque je n'étais plus soumis·e aux exigences de rentabilité et de rapidité qui existaient dans mon métier »).

Étape 4 - Restitution et diffusion des résultats de recherche

Comme on l'a mentionné plus haut (cf. Faire de la recherche participative en temps de Covid-19), cette dernière étape a entièrement été transformée par les conditions dans lesquelles la recherche a été menée. Le groupe de travail mixte, puisque composé dans le plan de recherche par des bénévoles, des représentant·es salarié·es des associations et des chercheur·es, n'a pas vu le jour et l'équipe de recherche s'est, après discussion dans le GAcc, résolue à organiser par elle-même les modes de restitution.

Un livret a été rédigé par les membres de l'équipe. Accompagné d'une invitation à participer à une après-midi de restitution des résultats de recherche, il a été envoyé par mail sur version numérique à chacun·e des bénévoles que nous avons rencontré·es lors des Ateliers VIVRA. Ce livret constituait une forme de rapport final puisqu'il présentait les buts de la recherche, la méthodologie employée, la population atteinte et les résultats obtenus. Mais il se voulait aussi une invitation à discuter collectivement de ces résultats sur la base d'un texte écrit et de revenir sur leur pertinence du point de vue des enquêté·es.

Chères et chers bénévoles et chères et chers responsables d'associations,

L'après-midi de restitution de la recherche Vivra (Aula de l'IDHEAP/UNIL rue de la Mouline 28 / 1022 Chavannes-près-Renens) approche à grands pas !

Afin de favoriser au mieux nos discussions pendant ce moment d'échange, nous vous joignons en annexe de ce courriel, le **livret Vivra** résumant les résultats principaux de notre étude.

Vous recevrez une version papier du livret sur place le 25 mai.

Pour les personnes qui ne sont pas encore inscrites à la journée, **il reste encore quelques places** (inscription possible via ce lien : <https://survey-etu-ssp.unil.ch/index.php/916214?lang=fr>)

En nous réjouissant de vous voir le 25 mai dès 14h, nous vous adressons nos meilleures salutations et vous souhaitons une bonne lecture !

Nous restons bien sûr à votre disposition pour toute information.

Pour l'équipe Vivra,
Gabriel Noble

Figure 9 Invitation envoyée aux partenaires de la recherche pour la participation à l'après-midi de restitution des résultats

Le programme de l'après-midi incluait divers moments :

- Un accueil présentait le cœur de cette rencontre, soit quatre « ateliers pour aller plus loin » et précisait que chacune des rencontres par petits groupes reprendrait les résultats globaux présentés dans le livret envoyé pour préparer la journée et qu'elle visait à prendre en compte les réactions des participant·es et esquisser des pistes d'action pour rendre la « situation plus favorable encore au bien-être des seniors ».
- **Quatre** ateliers de 1h30 ont été consacrés à des discussions autour des questions suivantes :

- Bénévolat et compétences : quelles sont les compétences mises à disposition et pour qui ?
- Bénévolat et bien-être : quelles sont les conditions pour que le bénévolat améliore le bien-être des seniors ?
- Bénévolat et cohésion sociale : dans quelle mesure le travail accompli par les seniors est-il nécessaire à l'ensemble de la communauté ?
- Bénévolat et reconnaissance : comment rendre visibles et faire reconnaître les apports des seniors ?
- Une conférence venait clore la demi-journée. Ouverte au public, elle visait à rappeler le cadre de la recherche et ses résultats les plus importants ainsi que les commentaires qu'ils avaient appelés lors des ateliers.
- A ces travaux académiques succédait un apéritif dinatoire auquel les personnes avaient été conviées.

Les participant·es inscrit·s avaient été réparti·es aléatoirement dans les quatre groupes (chacun·e recevait un badge avec une pastille de couleur correspondant à un des ateliers lors de son arrivée). Les discussions de chacun des groupes étaient guidées par un·e des membres de l'équipe VIVRA.

Elles ont toutes fait l'objet d'un résumé synthétique qui a permis à l'ensemble de l'équipe de prendre connaissance des réflexions des bénévoles et des partenaires associatifs sur nos résultats finaux.

A notre très grand plaisir, une centaine de personnes ont répondu à notre invitation, leur présence et leurs remarques ont très largement contribué à la réussite de cet événement.

Hormis cette rencontre autour de la recherche VIVRA, les membres de l'équipe ont participé à de nombreuses manifestations tant strictement scientifiques qu'associatives ou médiatiques dans lesquelles les résultats de la recherche ont été diffusés (ces *outputs* sont listés en annexe).

5. Synthèse

Comme on peut le constater au travers de cette présentation méthodologique, les étapes de la recherche n'ont pas pu suivre dans sa totalité le plan initialement conçu. Les réajustements ont été nombreux pour tenter de faire face aux aléas de la Covid-19 et à la distanciation sociale que la pandémie imposait. Ils ont toutefois induit la production de matériaux qui n'avaient pas été prévus grâce à la réallocation des ressources humaines à de nouvelles tâches. Mais le cap a été conservé et les éléments essentiels de notre proposition de recherche à la Fondation Leenaards ont persisté malgré les aléas et les incertitudes que la situation sanitaire et sociale ont fait émerger.

Étapes		Activités	Matériel construit	Matériel produit pour la recherche
Étape 1	↓	Prise de contact avec les associations → Recrutement de personnes pour les focus groups (appelés Ateliers VIVRA)	14 entretiens institutionnels retranscrits	6 Lettres VIVRA
Étape 2	↓	Ateliers VIVRA (FG) Discussion sur questions controversées Remplissage questionnaires et calendriers de vie (CV). → <u>analyse</u> exploratoire FG et des FG Sélection extraits → Sélection participant-es pour les entretiens individuels	23 ateliers réunissant 103 personnes retranscrits 87 questionnaires et CV	Plaquette pour le recrutement Production d'un tutoriel pour les CXA
Étape 3	↓	Entretiens individuels semi-thématiques approfondis (compétences, continuité entre la vie professionnelle et le bénévolat, apprentissage tout au long de la vie, bien-être, opportunités et limites du bénévolat à l'âge de la retraite) et/ou d'explicitation (mise en évidence de compétences en situation)	39 entretiens retranscrits	
Étape 4	↓	- Analyse des différents entretiens par l'équipe - Production d'un livret sur les bonnes pratiques par un groupe de travail constitué de bénévoles et de membres de l'équipe de recherche. - Organisation d'une journée de restitution des résultats	Conférences et articles	Livret des résultats Conférence du 25 mai 2023 à l'UNIL

Figure 10 Déroulement effectif de la recherche et matériels constitués

Nous avons par exemple pu rester fidèles à l'approche participative que nous avions voulue : les liens créés avec les bénévoles et les associations ont été maintenus tout au long de la recherche. Pour cela des instruments inusités ont été créés, par exemple, un bulletin semestriel, *La Lettre VIVRA*, qui a été adressé par mail à chacun·e des répondant·es et aux responsables des associations à 4 reprises.

Les discussions qui ont été menées dans le groupe d'accompagnement de la recherche et les réponses données par l'équipe aux demandes des représentant·es des associations partenaires ont permis que la recherche se déroule harmonieusement et que sa dimension collective soit conservée, malgré la distanciation sociale induite par la pandémie. Nous saisissons l'occasion qui nous est donnée ici de remercier nos partenaires pour leur constance tout au long de la recherche ; du recrutement des bénévoles à l'annonce des résultats, elles nous ont secondé dans les tâches de communication et ont stimulé notre réflexion. Certaines collaborations se sont par ailleurs maintenues au-delà du temps de la recherche.

Partie III - Population et résultats synthétiques

1. Notre population

1.1. Indicateurs sociodémographiques

Les données ont été récoltées auprès de 106 bénévoles âgés de 54 à 89 ans, 62 femmes et 44 hommes (trois personnes n'ont pu participer aux groupes de discussion, mais ont tenu à contribuer à la recherche par un entretien individuel). Sur le plan démographique, il s'agit d'une population qui, selon les données de l'Office Fédéral de la Statistique, est qualifiée de bénéficiant d'une Espérance de vie à 65 ans sans Incapacités sévères (EDSI) d'environ une quinzaine d'années après l'âge de la retraite.

Les statistiques que nous fournissons ici concernent les 103 personnes qui ont fourni des informations personnelles lors des ateliers Vivra ou en nous renvoyant un questionnaire. Il s'agit majoritairement de répondantes : 59% de femmes (N=61) et 41% d'hommes (N=42). Environ 90% de l'ensemble de ces personnes ont cessé leur activité professionnelle et seules 10% exercent encore leur métier à temps partiel.

Le public féminin rencontré est en moyenne moins âgé que le public masculin. 30% des personnes ont moins de 70 ans, 28% ont entre 70 et 74 ans et 42% d'entre elles plus de 74 ans. La moyenne d'âge des hommes (74,25) est d'un peu plus de deux ans supérieure à celle des femmes (72,13). Moins d'un homme sur cinq a moins de 70 ans, alors que c'est le cas pour près de deux femmes sur cinq ; les hommes sont également plus nombreux parmi les octogénaires. Les femmes étant plus jeunes de manière générale (plus de 60% d'entre elles ont moins de 75 ans), la question de la transition à la retraite et des multiples réorganisations auxquelles donne lieu ce moment de la vie est donc plus présente chez elles que chez les hommes.

	Femmes	Hommes
<70 ans	35,7%	18,2%
70-74	26,8%	39,4%
75-79	25%	21,2%
>79	12,5%	21,2%

Figure 11 Age de la population de l'enquête par sexe

Lecture : 35,7% des femmes ont moins de 70 ans alors que moins de 20% des hommes se trouvent dans cette catégorie d'âge, les hommes de 75 ans et plus constituent 42,4% de l'échantillon masculin.

Ceci est d'autant plus important pour elles qu'une partie importante d'entre elles est divorcée, séparée, veuve ou encore célibataire, situation qui ne se rencontre

que peu parmi les hommes. Une lecture plus fine montre en effet que, tout comme l'âge, le statut marital des personnes diffère selon le sexe.

	Ensemble (N)	Ensemble (%)	Hommes (N=36)	Femmes (N= 49)
Marié·e	51	49,5%	80,6%	44,9%
Divorcé·e ou séparé·e	18	17,5%	11,1%	28,6%
Veuf.ve	10	9,7%	5,6%	16,3%
Célibataire	6	5,8%	2,8%	10,2%
statut marital_NR	18	17,5%		

Figure 12 Statut marital et sexe

Lecture : Plus des 4/5 des hommes sont mariés alors que ce n'est le cas que pour un peu moins de la moitié des femmes. Les femmes veuves, séparées ou divorcées représentent une large proportion du public féminin alors que les hommes dans les mêmes situations sont beaucoup plus rares (un peu moins de 20%). Les femmes vivant seules sont de ce fait beaucoup plus nombreuses (55,1%) que les hommes (19,5%). Une part importante d'entre elles a vécu un divorce ou une séparation (28,6%). Elles sont également plus nombreuses à être célibataires (10,2%) ou devenues veuves (16,3%).

Assez logiquement, il en est de même pour la situation familiale. Les hommes sont beaucoup plus nombreux à partager leur quotidien avec un·e partenaire que les femmes, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur les possibilités d'engagement bénévole. Les enquêtes sur le partage des tâches professionnelles montrent en effet que les hommes qui vivent en couple bénéficient d'un surcroît de temps libre alors que la vie avec un autre adulte (et souvent des enfants) a pour conséquence d'induire une surcharge (y compris mentale) pour les femmes. Vivre seule pour une femme constitue une opportunité de s'investir dans d'autres tâches que celles du maintien de la vie quotidienne d'autres personnes qui partagent son ménage, alors que vivre seul pour un homme signifie devoir faire face à des tâches domestiques.

	Ensemble N	Ensemble %	Hommes (N=36)	Femmes (N= 49)
En couple	53	51,5%	80,6%	49,0%
Vit seul·e	27	26,2%	13,9%	44,9%
Vit avec un membre de la famille (autre que conjoint·e)	5	4,9%	5,6%	6,1%
Situation familiale _ NR	18	17,5%		

Figure 13 Situation familiale et sexe

Une très grande proportion de nos répondant·es ont eu des enfants (87,6%) et 74,2% des personnes ont des petits-enfants dont elles s'occupent peu ou prou. Les proportions des personnes des deux sexes ayant un ou deux enfants sont assez similaires (environ 2/3 des répondant·es, respectivement 62,5% pour les hommes et 59,2% pour les femmes), mais les hommes sont un peu plus nombreux à avoir eu trois enfants et plus (30%) que ne le sont les femmes (25,5%). Ils sont également un peu moins nombreux (10,7%) que les femmes (12,4%) à ne pas avoir eu d'enfants.

La situation est similaire en ce qui concerne les petits-enfants, mais les différences sont ici plus marquées : 20% des hommes n'a pas de petits-enfants alors 30,6% des femmes se trouve dans cette situation. Cette disproportion n'est certainement pas sans importance sur le bénévolat informel et les possibilités d'implication dans le bénévolat formel. Les rapports de l'Observatoire du bénévolat, tout comme les statistiques de l'OFS, insistent d'ailleurs sur l'importance de la prise en charge des petits-enfants par les grands-parents, surtout les grands-mères.

1.2. Emploi et formation

L'échantillon est très fortement marqué du point de vue socioéconomique. La majorité des participant·es à l'étude ont un statut socioéconomique élevé ; près de 70% des personnes qui ont indiqué leur profession passée (ou présente) ont exercé (ou exercent à temps partiel) des fonctions de directeurs/trices, cadres de direction et gérant·es ou des professions intellectuelles et scientifiques.

De manière attendue étant donné les différences de carrières du fait du genre dans la population helvétique (Levy, Gauthier et Widmer, 2006), les femmes sont nettement moins nombreuses à avoir occupé (ou occupent encore) des postes qui appartiennent aux catégories ISCO 1 ou 2. Alors que la proportion des hommes appartenant à ces deux catégories atteint 88,6%, celle des femmes est de 55,8%.

	Ensemble (N=87)	Ensemble %	Hommes (N=35)	Femmes (N=52)
1 - Directeurs, cadres de direction et gérants	17	19,5%	22,9%	17,3%
2 - Professions intellectuelles et scientifiques	43	49,4%	65,7%	38,5%

3 - Professions intermédiaires	14	16,1%	5,7%	23,1%
4 - Employés de type administratif	7	8%	2,9%	11,5%
5 - Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	3	3,4%	0,0%	5,8%
7 - Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	1	1,1%	2,9%	0,0%
9 - Professions élémentaires	2	2,3%	0,0%	3,8%
NR	16	15,5		

Figure 14 Catégorie socio-professionnelle des répondant-es à l'enquête VIVRA (ISCO-08-1d) et sexe

Lecture : Près de la moitié des répondant-es avait exercé des professions intellectuelles et scientifiques, les femmes étant moins nombreuses dans cette situation que les hommes ; un peu moins d'une personne sur cinq avait par ailleurs occupé une position dirigeante. Les personnes qui avaient eu des professions intermédiaires (professions techniques dans l'industrie, les soins ou les services) étaient plus rares (16,1%). Les représentant-es des professions moins ou peu qualifiées étaient rares également : les catégories 4, 5, 7 et 9 de ISCO-08-1d totalisent un pourcentage similaire à celui des professions intermédiaires (14,8%).

L'échantillon de nos répondant-es diffère grandement de la répartition des actif-ves dans les grands groupes de profession à l'échelle nationale (OFS, 2024). Les personnes actives dans les professions intellectuelles ou scientifiques forment les 26,8% de la main-d'œuvre active en 2023 (22,9% en 2010), celles qui appartiennent au groupe dirigeant, 8,7% (2010 : 6,4%) et aux professions intermédiaires 17,0% (14,3% en 2010). La disproportion est donc très notable mais elle est partiellement explicable par les caractéristiques de la population bénévole en Suisse.

Concernant l'emploi, il faut encore noter que les personnes que nous avons rencontrées sont moins nombreuses (10%) que celles de la population helvétique de cette tranche d'âge à être définies comme « encore actif-ves sur le marché du travail », soit 36% des hommes et 28% des femmes.

La surreprésentation des personnes occupant des emplois très qualifiés, très nette au sein de la population de notre recherche, se marque également dans leur niveau de formation. De fait, une forte proportion d'entre elles et eux (plus de 60%) possède un diplôme d'une haute école ou d'une université.

Cette caractéristique est d'autant plus nette que l'on assiste à une très rapide augmentation des diplômes de niveau tertiaire depuis les années 1990 seulement. Il s'agit donc de considérer ces chiffres en gardant en tête que les chances pour les personnes d'une cohorte de participer à une formation supérieure diffèrent selon les périodes. Ainsi, selon Falcon (2016), seul un tiers des personnes nées entre 1945 et 1955 avaient accès à des formations supérieures, environ 20% pour les femmes et 40% pour les hommes, ces personnes étant par ailleurs issues pour plus de 50% d'entre elles de la « classe supérieure [qui] comprend les cadres, les chefs d'entreprise et les professions libérales et intellectuelles » (Falcon, 2015 : 9).

A nouveau de façon attendue (Fassa, 2016 ; Mosconi, 2016), et même si le niveau de formation de notre population est globalement en comparaison nationale, il faut relever que celui de la population féminine est moins élevé que celui de la population masculine. En effet, près de 20% des femmes n'ont pas accompli

d'études supérieures alors que ce n'est le cas que pour moins de 10% des hommes.

	Ensemble N	Ensemble %	Hommes (N=36)	Femmes (N=48)
Haute école ou université	53	63,1%	72,2%	56,3%
Formation professionnelle supérieure	19	22,6%	19,4%	25,0%
Ecole secondaire II : professionnel	8	9,5%	8,3%	10,4%
Ecole secondaire II: général	2	2,4%	0,0%	4,2%
Ecole obligatoire	1	1,2%	0,0%	2,1%
Aucun	1	1,2%	0,0%	2,1%
NR	18	17,5%		

Figure 15 Niveau d'études des participant·es à la recherche VIVRA et sexe

Lecture : La proportion des personnes ayant fréquenté une haute école s'avère particulièrement notable, plus de 60%. Elle précède très nettement la formation professionnelle supérieure, que plus d'un·e participant·e sur cinq a suivie. Les formations secondaires ou inférieures sont moins fréquentes, puisque seul 14,3% de notre population dit n'avoir atteint que ce niveau. On constate toutefois que, comme pour l'emploi, la surreprésentation de la formation supérieure est plus nette pour le public masculin (plus de 90,0%) que pour le public féminin (81,3%), dans lequel un peu moins d'une femme sur cinq (18,8%) n'a pas fait d'études supérieures.

Au terme de ces éléments de description, la population de l'enquête VIVRA se révèle caractérisée par une surreprésentation des personnes d'origine sociale privilégiée et des personnes qui ont atteint un haut degré de formation. Elle ne diffère pas en cela de la population des bénévoles actif·ves dans les associations en Suisse.

1.3. Comparaison avec la population nationale

Selon le Rapport sur le bénévolat de l'Enquête suisse sur la population active (OFS, 2022), les personnes disposant d'un niveau d'études tertiaires sont plus actives dans le bénévolat formel que les personnes dont le niveau de formation est moindre. A elles seules, elles constituent un peu moins de la moitié de la population active engagée dans du bénévolat formel (44,7%)¹¹ ce qui équivaut à 22,7% de l'ensemble de la population active engagée dans le bénévolat formel, tous âges confondus. L'observatoire du bénévolat note quant à lui que 46% des personnes provenant d'une Haute école spécialisée ou d'une École supérieure sont engagées dans le bénévolat formel (22% avec une fonction élective), le taux de fonction élective se maintenant au même niveau (22%) parmi la population diplômée des universités ou Ecoles polytechniques fédérales (40%).

Quant à la population des personnes de plus de 65 ans, leur participation au bénévolat formel est estimée à 26,1% de l'ensemble des répondant·es de cette

¹¹ Toujours selon l'OFS, le bénévolat formel mobilise environ 20% de l'ensemble de la population étudiée par l'ESPA.

tranche d'âge, selon l'enquête ESPA (OFS, 2022). L'observatoire du Bénévolat (Lamprecht, 2022) propose des chiffres plus élevés mais ses catégories diffèrent quelque peu de celles de l'OFS : il signale que 45% des personnes de 60 à 74 ans plus sont engagées dans le bénévolat formel (18% avec une fonction élective) et 37% des 75 ans et plus (11% avec une fonction élective).

Ces deux sources statistiques montrent que les personnes engagées dans le bénévolat formel sont plus souvent issues des groupes privilégiés et qu'une très large proportion d'entre elles est constituée par les personnes de plus de 60 ans : selon l'Observatoire du bénévolat, c'est dans la catégorie des 60-74 ans que la pratique de bénévolat formel est la plus fréquente (45%), les personnes étant souvent engagées dans des « prestations d'aide à des personnes, le conseil et l'accompagnement » (Lamprecht, 2020 : 54).

Notre échantillon reflète les tendances observées au niveau helvétique, en ce qui concerne la surreprésentation des groupes de professions qualifiées parmi les personnes engagées dans le bénévolat formel. Notre choix de prendre contact avec les seniors bénévoles (26,1% de l'ensemble des personnes actives dans le bénévolat formel) au travers d'associations partenaires a sans doute contribué à surreprésenter les personnes très qualifiées ; il a aussi eu pour corollaire de faciliter la diffusion de nos résultats dans les associations et d'une certaine manière de faire bénéficier la société civile de nos constats.

Les différences que nous constatons en comparaison nationale sont en outre à attribuer au fait que notre enquête s'est concentrée sur des associations dont les buts sont socio-caritatifs ou culturels (deux des principales sphères d'engagement des bénévoles de plus de 65 ans selon l'enquête de l'Observatoire du bénévolat de 2020, respectivement 33% et 28%) et qu'elle n'a pas pu faire de place spécifique aux associations sportives (21% au niveau national) ou aux communautés religieuses (29%). L'absence de partenariat avec des associations sportives explique probablement aussi la surreprésentation des femmes dans notre échantillon (51% de femmes et 49% d'hommes), puisqu'il est reconnu qu'elles sont plus impliquées que les hommes dans les domaines culturels et socio-caritatifs. Les entretiens menés ont néanmoins fourni des informations sur les sphères d'engagement que sont les associations sportives et les communautés religieuses, qui sont parfois apparues comme le premier engagement associatif énoncé par les participant·es à notre recherche.

La situation engendrée par la Covid-19 et les réaménagements que nous avons dû effectuer durant notre enquête ont également contribué à ce que nous travaillions principalement avec une population très qualifiée : les conditions de la pandémie ont en effet souvent exigé des personnes que nous contactions qu'elles maîtrisent les échanges en ligne et qu'elles disposent d'un matériel informatique suffisamment performant pour les assurer. On ne peut par ailleurs pas exclure que la proposition d'une enquête participative, exigeante en temps et en investissement mais laissant la possibilité aux enquêté·es d'intervenir dans le protocole ait séduit plus particulièrement des populations dont l'habitus est fait d'études et de choix managériaux.

Il nous semble pour conclure que ces éléments expliquent en bonne part que la continuité entre activités professionnelles et activités bénévoles soit signalée par une proportion supérieure de notre population (38%) à celle qui a fait l'objet des enquêtes au niveau national (28 %).

2. Résultats synthétiques

De nombreuses communications écrites ou orales ont été effectuées par l'équipe de recherche VIVRA ou ses membres (l'ensemble de ces travaux est listé dans l'annexe Outputs). Il semble donc peu utile de revenir en détails sur l'ensemble de nos résultats et constats. Aussi, cette partie reprendra-t-elle les éléments les plus saillants de notre travail et les organisera autour des deux axes qui ont constitué la colonne vertébrale de notre recherche.

Nous reviendrons tout d'abord sur les sources et les modalités de l'engagement bénévole et nous montrerons que les deux piliers du bénévolat que sont le plaisir (que l'on se fait) et l'utilité (que l'on prête à son action) ont des composantes sociales nettes. Comme nous le verrons, ce couple motivationnel se décline différemment selon ce qu'ont été les parcours de vie et les carrières professionnelles des répondant·es. L'épineuse question des compétences constituera notre second point. Épineuse car cette notion peine à trouver une définition univoque. Omniprésente dans les discours sur la formation et sur l'emploi et sa gestion, la notion de compétences est loin de faire l'unanimité sur ce qu'elle désigne précisément. Nous avons choisi de retenir ici une définition large qui permet que la situation dans laquelle la compétence se manifeste soit prise en compte et qui considère avec Jobert que les compétences renvoient aux « capacité[s] à réaliser une performance dans des situations réelles de production » (Jobert, 2002 : 21).

2.1. Sources et modalités de l'engagement bénévole

Pourquoi des seniors qui pourraient jouir de leur temps libre à leur propre profit s'engagent-ils pour les autres, par le biais d'un travail associatif ? S'agit-il prioritairement d'une nouvelle manière de donner du sens à sa vie ? S'agit-il de s'activer et de prouver par ses engagements que l'on est loin de ne plus servir à rien ? S'agit-il encore, plus prosaïquement, de poursuivre, transformer, voire amplifier les activités assumées antérieurement en utilisant le temps autrefois dédié à des activités professionnelles ou imposées par les circonstances familiales ? En d'autres termes, quelles sont les raisons que les personnes de plus de 65 ans (se) donnent pour pratiquer du bénévolat associatif.

Poser la question en ces termes revient à écouter leurs paroles et à les comprendre pour ce qu'elles sont, leurs « bonnes raisons » pour s'engager au profit des autres. Il ne s'agit pas ici de chercher une signification cachée derrière les discours mais de les comprendre dans leur diversité mais aussi dans leur parenté. Ces « bonnes raisons » participent aux manières dont les seniors donnent sens à leurs engagements bénévoles, et partant à leur vie et à leur action. Telles qu'énoncées par les seniors, elles sont donc à considérer comme des expressions de leurs capacités d'action et d'affirmation d'une certaine autonomie (Vermeersch, 2004) face à la situation nouvelle que crée l'entrée dans le temps de la retraite. Cette dernière se vit différemment par chacun·e des personnes rencontrées et donne lieu à un tissage à chaque fois spécifique des raisons énoncées (Lahire, 1998), mais ces tissages se ressemblent parfois.

En ce qui concerne notre population, ces « bonnes raisons » s'inscrivent toujours dans un parcours de vie long de temps, d'apprentissages mais aussi d'expériences et de choix. Parmi elles, celles de l'expérience du bénévolat associatif. Les personnes rencontrées - et l'on peut se demander dans quelle mesure les modes

de recrutement dont nous avons usé ne les ont pas sur-sélectionnées¹² - sont des **seniors multi-actif-ves**, engagé.es dans tous les domaines et tous les secteurs de la vie sociale et culturelle, que ce soit au profit de personnes appartenant à leur génération ou à d'autres générations. Elles déclarent souvent être actives dans plusieurs associations (la moyenne du nombre de leurs adhésions formelles dépasse 5 associations) et ceci depuis longtemps. Autre parenté centrale, nos répondant-es tissent aussi toujours les pratiques de l'action bénévole en faisant reposer leurs « bonnes raisons » sur deux piliers essentiels, le sentiment de plaisir que les personnes disent éprouver lorsqu'elles agissent pour les autres et la certitude que leur action a des effets, « est utile ».

Les demandes en bénévoles sont très nombreuses et les possibilités de s'engager multiples. Formulées de manière anonyme et par le truchement de plateformes telles Benovol-jobs¹³, elles semblent plus s'adresser à une population jeune et « d'actif-ves » qu'aux personnes qui sont en âge de retraite. Nous avons en effet constaté que la majorité des personnes rencontrées pratiquait du bénévolat associatif avant leur retraite. Elles ont ainsi multiplié leurs engagements au fil du temps, en particulier aux alentours de la cinquantaine, puis à l'âge de la retraite :

Moi aussi j'ai commencé à être bénévole déjà à l'université, quand j'étais étudiante. Donc je veux dire que c'est des activités qu'on peut mener tout au long de sa vie et pas seulement dans l'âge avancé, enfin ça dépend bien sûr des histoires de vie, mais je crois que le bénévolat, il n'est pas spécifique aux personnes âgées et aux seniors. Et comme [on] l'a dit, la seule chose c'est qu'on a du temps [partie inaudible] de temps et en fait c'est une grande valorisation de notre temps libre de pouvoir offrir nos compétences bénévolement (Thérèse¹⁴ - FG9).

Même parmi les personnes que l'on peut qualifier de « néo-bénévoles », soit celles qui ont décidé de s'investir dans des activités au profit des autres après la

¹² Notre mode de recrutement au travers des associations et durant la période très particulière de la Covid-19 ont probablement contribué à ce que nous rencontrions des personnes fortement impliquées dans leurs associations. Il reste néanmoins difficile de dire s'ils se démarquent des personnes accédant au bénévolat par la consultation de plateforme en ligne.

¹³ Il suffit pour s'en convaincre de consulter la plateforme *Benevol-jobs*, gérée par Bénévolat Vaud (<https://www.benevol-jobs.ch/fr/annonces/naud> - consultée en novembre 2024). On constate que la demande est extrêmement importante, qu'elle concerne des personnes acceptant de mettre à disposition des savoirs acquis dans un cadre professionnel, par exemple un ostéopathe ou un acupuncteur pour un lieu de prise en charge à bas seuil de population précaires ou encore un·e vidéaste ou photographe pour une association « dédiée à l'épanouissement académique des jeunes », du temps pour soutenir une association promouvant la lecture en se chargeant du « rangement des boîtes à livres lausannoises ou encore des savoir-faire relationnels en participant à une association qui favorise l'intégration des personnes issues de l'asile par la création de paires avec des personnes établies en Suisse ou en prenant en charge des enfants de 0 à 5 ans et en permettant ainsi d'offrir « une alternative de garde aux parents qui ne disposent pas de place en crèche » afin qu'ils puissent « se consacrer pleinement à leur projet professionnel ou à leur réinsertion sur le marché du travail ». Le temps demandé varie, de quelques heures ponctuelles à un engagement annuel dans un horaire défini.

¹⁴ Les prénoms sont des pseudonymes que nous avons choisis afin de préserver l'anonymat des personnes. Nous avons toutefois tenté de conserver les connotations qui s'y attachent et qui inscrivent les personnes dans des groupes linguistiques, sociaux ou de genre.

transition à la retraite, aucune ne signale avoir répondu à une demande anonyme de bénévolat. Elles ont au contraire soigneusement choisi les activités auxquelles elles allaient donner gratuitement de leur temps et de leur énergie.

Lorsqu'elles sont interrogées en entretien, les personnes évoquent de nombreuses activités bénévoles passées et présentes. Elles travaillent dans des secteurs très variés. Certains concernent des aides directes aux personnes, par exemple les transports des personnes handicapées et/ou âgées ; les cours de langues et/ou de soutien scolaire ; l'écoute de personnes vivant des situations de vulnérabilité. D'autres sont d'emblée plus collectifs, par exemple l'organisation d'activités culturelles (comme des balades-découvertes culturelles, des conférences, des chœurs ou des animations, des lectures à/pour des groupes personnes incapables d'accéder directement aux livres – enfants, personnes très âgées et malvoyantes ou encore des expositions), sociales (services de repas aux personnes précaires ou organisation de loisirs pour lutter contre l'isolement) ou sportives.

Les répondant·es insistent souvent sur la continuité qui s'établit entre leur passé et leur présent et cela au travers de l'engagement bénévole en tant que tel, de valeurs ou de l'usage de compétences acquises auparavant. Ce faisant, iels explicitent leurs choix en matière de bénévolat de manière à produire un discours qui fait sens et construit une trajectoire à partir du parcours de leur vie.

L'accent est souvent porté par les répondant·es sur les liens (de parenté ou au contraire de divergence) entre leurs activités bénévoles au moment de l'enquête et ce qu'elles ont vécu par le passé. De ce fait, leurs discours se présentent souvent comme un regard rétrospectif sur leurs apports bénévoles, sur ce qu'iels y ont amené et ce qu'iels y ont trouvé. Si une telle continuité est en partie reconstruite par les répondant·es et atteste de leur volonté de communiquer de leur capacité d'action, elle est corroborée par l'analyse des calendriers de vie. Ces instruments de recherche, et l'usage qu'en ont fait nos répondant·es attirent en effet l'attention sur leur volonté de produire une cohérence entre la vie d'avant la retraite et celle qui y succède, de construire un sens dont iels détiennent les clés et qui doit les faire reconnaître en tant qu'acteurices de leur propre vie¹⁵.

2.2. Le plaisir et l'utilité, un cocktail aux proportions variables

Le plaisir...

L'ensemble de ces personnes ont un point commun : elles énoncent le plaisir comme raison première à leurs engagements. Elles sont de ce fait représentatives de ce que constatent les enquêtes sur le bénévolat en Suisse. A l'instar de ce qui est noté par Fischer (2020¹⁶) et Lamprecht et al. (2024), le plaisir de l'action bénévole constitue en effet la première motivation énoncée par les personnes que nous avons rencontrées. Mais, à la différence de l'ensemble des bénévoles

¹⁵ Dans plusieurs cas, l'envoi du calendrier de vie a été accompagné par un Curriculum vitae rédigé par la personne et/ou par un ouvrage qui traite de son action bénévole et collective.

¹⁶ « Le plaisir que l'on trouve dans l'activité figure en tête de la liste des motivations : 70% des bénévoles et volontaires formels s'engagent parce que l'activité leur plaît » (Lamprecht, 2020 : 97).

helvétiques, pour qui « aider d'autres personnes » n'est cité qu'en troisième position, l'utilité joue un rôle tout aussi central.

Selon les activités et leurs cadres, elle se décline différemment tout comme le plaisir. Mais le besoin de se sentir utile et d'être considéré comme tel·le s'avère aussi important que celui d'éprouver du plaisir. Ce trait distingue notre population de seniors qui affirment avec la même insistance la nécessité de faire quelque chose d'utile et le plaisir qu'ils y trouvent. Il nous semble que cette caractéristique peut s'expliquer comme une forme de résistance à ce que signifie souvent la mise à la retraite, une forme d'exclusion sociale due à la mise à l'écart du monde de l'emploi qui, dans la société salariale, détermine les modes d'intégration sociale (Castel, 1995). Dans le contexte de représentations âgistes qui caractérise notamment la Suisse (Repetti et Fassa, 2024), où l'âge est conçu comme un synonyme de déclin, être utile pour les autres équivaut à occuper une position d'adulte similaire à celle que l'on avait avant de cesser les activités professionnelles. Répondant aux injonctions qui leur sont faites de vieillir activement, l'engagement pour les autres évite aux personnes de plus de 65 ans d'être mises hors le monde « normal » et leur permet de rester un·e citoyen·ne complet·ète :

J'ai besoin de ce bénévolat pour rester aussi dans le système social, pour ne pas être écartée et puis ...c'est un peu mon ADN quelque part. J'ai besoin de ça, j'ai besoin de ce contact, j'ai besoin de... de me sentir utile, pour faire quelque chose et puis sortir de mes casseroles, sortir de mon train-train de... voilà. (Samia).

Les seniors insistent d'ailleurs sur le temps dont ils disposent du fait de la fin des activités professionnelles et présentent cette disponibilité comme la différence majeure des bénévoles d'autres générations :

Mais il y a une chose que je remarque, c'est que nous les seniors, ceux qui sont à la retraite, on a plus de temps. On gère notre temps, le temps qu'on a à disposition, c'est nous qui le gérons. Mais les jeunes, ils sont le plus souvent dans la vie active, ils ont envie de s'investir mais des fois c'est la vie professionnelle qui est – peut-être encore avec la vie familiale – qui les empêche de donner plus. [...]. Quand on est senior à la retraite, on...on a notre temps à disposition, c'est nous qui gérons, qui planifions et c'est plus simple. Et je vois dans les associations où je suis, quand il faut chercher quelqu'un pour nous remplacer ou comme ça, ben on se tourne toujours vers la personne qui est proche de la retraite ou...pour lui demander si ça ne l'intéresserait pas, parce que ça pourrait l'occuper, etc. Parce que chez les plus jeunes, 'ça je ne peux pas faire, ça prend trop de temps', c'est toujours ça le problème. Il y a des séances, il y a voilà... (Bernadette)

Tout semble ainsi se passer comme si le bénévolat succédait à l'emploi et comme si cet ordre des choses semblait logique et évident. C'est d'ailleurs souvent en relation à l'emploi préalablement occupé que les activités bénévoles sont choisies. Qu'il s'agisse de faire profiter les autres des compétences acquises antérieurement ou de vouloir radicalement changer de domaine d'activité, l'emploi et le métier sont elles aussi des références omniprésentes dans les discours.

Comme les manières dont est présentée la possibilité de choisir, l'importance donnée aux compétences passées et le regard qui est posé sur leur utilité collective divisent schématiquement nos participant·es en deux groupes qui correspondent de manière à des inscriptions sociales socio-genrées : à une extrémité d'un

continuum, l'on trouve la figure idéale-typique du retraité conscient de la valeur de ses compétences pour les autres, qui entretient une forte estime de soi et manifeste de sa capacité de choisir ses engagements et leur rythme. L'autonomie et la maîtrise du temps et de l'action apparaissent d'ailleurs comme des marqueurs de cette figure. Ces caractéristiques se trouvent le plus souvent chez les personnes qui ont occupé des positions de direction et au sein de la population masculine. L'autre pôle renvoie à un discours qui dit l'obligation de l'engagement bénévole pour lutter contre la solitude et l'exclusion. L'agentivité est plus faible, la liberté affirmée est moindre et l'estime de soi parfois absente : les personnes qui présentent ces aspects sont souvent celles dont le parcours de vie a le moins valorisé les compétences et ces caractéristiques se rencontrent plus souvent dans les discours des femmes les moins qualifiées qu'au sein des autres bénévoles seniors. Comme tous les idéaux-types, ces figures ne s'appliquent totalement à aucun·e de nos répondant·es, ils constituent surtout des dimensions qui modulent l'ensemble des thématiques attachées au bénévolat, que ce soit le plaisir, l'utilité, les choix ou encore les compétences. Quoiqu'il en soit, les récits et descriptions des personnes attirent notre attention sur le fait que les activités bénévoles relèvent d'une façon de donner sens à sa vie, de la valeur à ses propres yeux et aux yeux des autres, dans une période où cette question devient plus saillante.

... et l'utilité

Le plaisir est fortement dépendant du sens que prend l'action bénévole pour la personne. De ce fait, le travail et le temps offerts pour les autres nourrissent aussi les bénévoles qui attendent tirer un certain épanouissement de leur action. De manière plus ou moins affirmée, le plaisir doit être au rendez-vous de l'engagement associatif faute de quoi, le bénévolat se tarit.

L'expression de la recherche du plaisir est ainsi omniprésente dans les entretiens collectifs et individuels, mais le plaisir se décline différemment selon les contextes. Il peut en effet s'agir du plaisir que l'on obtient car on le fait aux autres, de la satisfaction d'utiliser les compétences formées dans le métier ou du contentement à découvrir de nouvelles tâches et de nouveaux environnements. Il peut aussi s'agir de la rencontre avec d'autres personnes (proches ou différentes), de la réalisation réussie d'une activité utile ou nécessaire, de l'importance de voir son travail reconnu ..., etc. Cette exigence de satisfaction due à l'engagement n'est pas surprenante en soi puisqu'il s'agit d'engagements librement choisis. Elle paraît toutefois étonnante dans ses relations avec l'altruisme, dont on considère souvent qu'il est au fondement de l'engagement bénévole.

Alors j'ai été élu, j'ai fait deux ans et j'ai donné ma démission en disant 'mais dans le fond, tu ne vas pas continuer à faire des activités dans lesquelles tu n'as pas de plaisir'. Et ça, ce choix-là comme retraité, je trouve que c'est un privilège extraordinaire qu'on a. (Gérard, FG9).

Comme le note Vermeersch (2004)¹⁷, ce sentiment tourné vers soi semble relativement paradoxal alors qu'il s'agit d'expliquer le don de temps et d'énergie pour d'autres, mais il s'explique par le fait de pouvoir réaliser ce qui importe et qui a de l'importance. En ce qui concerne la population des plus de 65 ans, il paraît

¹⁷ Les travaux de Vermeersch sont parmi les rares approches sociologiques qui traitent de la question du plaisir. Ils s'enracinent dans son travail de doctorat qui étudie et compare deux associations bénévoles françaises, *Les Restos du cœur* et *Urbanisme et démocratie*, qui est une association de quartier parisienne.

aussi devoir être expliqué, comme une forme de résistance à la mise à l'écart sociale que constitue la retraite. Dans ce cas, ce plaisir, qui traduit ailleurs une primauté du soi¹⁸, signifie surtout que l'on appartient encore à un ou des collectif.s et qu'on leur apporte quelque chose. Il ne traduirait de ce fait que partiellement les tendances à l'individualisation des trajectoires qui caractérisent la société actuelle, ce trait se réalisant néanmoins dans les choix de ce que l'on apporte lors de l'action bénévole. L'individualisation apparaît de ce fait de manière d'autant plus nette dans notre population qu'à l'inverse des personnes qui ont bénéficié de positions aisées par le passé, celles qui ont eu des existences moins avantagées relèvent plus souvent qu'elles sont bénévoles car cela fait partie de leur nature, est dû à leur éducation et/ou est l'occasion de rendre ce que l'on a reçu.

Il y a une chose... c'est ça qui me caractérise quelque part, c'est que, c'est ma nature qui ressort. Je n'ai pas besoin de me poser la question 'qu'est-ce que je vais faire, comment je vais faire, etc.' Voilà, pour moi, c'est évident. (Samia)

Le désir hédoniste s'accompagne toujours (ou presque) de la nécessité de percevoir l'activité bénévole comme utile.

Donc je me suis dit je veux faire autre chose, je veux faire des choses qui me font plaisir. Qui me font plaisir, qui sont utiles et qui me font plaisir aussi. Je n'ai pas du tout de vocation de dame patronnesse, vous savez prosélytisme ou tricotage de petits chaussons pour l'Afrique où il fait 40 degrés puis qu'on n'a pas besoin de chaussons... Je pense que le bénévolat ça doit [...] être utile, faire quelque chose pour lequel on est compétent, puis quelque chose qui nous fait plaisir. (Nicole).

L'hésitation dont Nicole semble faire preuve quant aux raisons de son bénévolat (avant tout en tirer du plaisir ou avant tout être utile) rendent compte de manière particulièrement emblématique d'une tension entre la recherche d'une satisfaction personnelle et le fait de s'investir dans quelque chose qui sert à d'autres. Elle dira en entretien collectif que pour elle :

... le bénévolat, dans le cadre d'une association, [...], c'est dans l'idée de se rendre utile, d'exister à l'intérieur de la société, de se rendre utile, de pas être tout d'un coup mis sur la touche par la retraite. (Nicole)

Ses propos, comme ceux de Samia ou de Willy (« Au moment de la retraite, j'ai trouvé un peu vide justement tout ça ») disent leur désir de sociabilité et de sens ;

¹⁸ La plupart des écrits sociologiques qui traitent de la question du plaisir le lient aux sensations telles les plaisirs liés à l'alimentation ou à la sexualité. Les travaux de Stéphanie Vermeersch sont remarquables à ce titre car elle tente de répondre à la question de savoir « que faire du plaisir en sociologie » (2013). En psychologie, la notion de plaisir est surtout étudiée dans une approche psychanalytique à la suite des écrits de Freud en faisant référence à la notion de « principe de plaisir » en tension avec le « principe de réalité ». Cette tension est au fondement du développement psychique. Ces théories sont intéressantes, mais elles sont critiquées par certain·es psychologues comme ne prenant pas suffisamment en considération les interactions avec les autres et les dimensions situées de cette émotion complexe. Les travaux de Vygotski et Bruner sur l'importance des émotions dans l'activité de pensée, et de Zittoun sur le plaisir de penser (2023) qui adopte une approche socioculturelle, montrent combien cette notion plurielle peut être intéressante à examiner pour comprendre les processus d'apprentissage et de développement.

ils mettent l'accent sur le besoin d'exister par et pour les autres, et ceci au travers des relations que le bénévolat permet.

Dans tous les cas, la définition de l'utilité s'articule avec une certaine éthique de vie, orientée vers le don et le souhait de faire quelque chose pour les autres. Ainsi, tout comme Samia, Alain estime que l'engagement pour les autres à la retraite est évident. Il s'agit même pour lui d'un devoir moral et il se montre révolté par l'idée que l'on puisse ne pas partager son point de vue :

Il y a des retraités, j'en connais, qui se comportent de manière égoïste, je le dis sans jugement de valeur, ou égocentriques ou, et qui n'en ont rien à cirer d'engagements pour les autres, hein. Et euh... et c'est ok ! On aimerait quand même une conscience du bien commun, on aimerait quand même que... ouais que les gens ne soient pas fermés sur eux-mêmes même si être fermés sur eux-mêmes dans leur belle villa avec piscine, etc., et toutes les facilités, ça leur suffit ou ça les satisfait.

Une large part des personnes rencontrées estime que l'expérience qu'elles ont gagnée au cours de leur long parcours au sein d'associations constitue un atout pour leurs engagements actuels. Ainsi, Louis affirme « qu'on ne peut pas s'improviser bénévole à 65 ans et un jour » et André souligne le fait qu'iels n'ont « pas attendu d'être à la retraite pour être bénévoles ». L'aide apportée aux autres est ainsi mise en relation avec le sentiment de participer à quelque chose de plus grand que soi. S'inscrivant souvent dans les parcours dès le jeune âge, il arrive qu'elle réponde, comme dans le cas des néo-bénévoles, à la création du nouveau besoin de demeurer dans la société du fait de l'éloignement de l'emploi et du remaniement identitaire qui l'accompagne.

Le plaisir recherché s'inscrit ainsi dans un épanouissement qui comporte nécessairement une dimension sociale et collective, l'utilité. Il se décline néanmoins sous différents angles, les « bonnes raisons », qui mènent à privilégier tel ou tel aspect comme la source de l'engagement variant grandement. Les circonstances, les possibilités et la pesée entre différents intérêts expliquent les colorations différentes que les personnes donnent à leur bénévolat. Les « bonnes raisons » peuvent par ailleurs tenir au type de bénévolat pratiqué, aux activités elles-mêmes, à leurs cadres, à la sociabilité qu'ils procurent et/ou à la liberté et à l'autonomie qu'ils permettent. Les manières dont ces éléments répondent aux attentes sont déclinées comme éminemment individuelles et conjoncturelles par les répondant·es. L'analyse montre toutefois qu'elles suivent souvent les lignes des inscriptions socio-genrées des participant·es, tout en étant situées dans des trajectoires de vie et de sens, montrant la façon dont elles sont tissées dans un contexte relationnel et institutionnel.

2.3. Les choix du bénévolat

Même s'iels n'emploient que peu fréquemment ce terme, les répondant·es les plus privilégié·es présentent souvent l'engagement bénévole comme un luxe, celui de pouvoir faire des choix.

Moi j'ai constaté que le luxe du bénévolat à la retraite, c'est qu'on peut choisir un certain nombre de choses. Au début, quand j'ai été au début de la retraite, je pense que j'ai eu un peu peur du vide et je m'étais mis plein, plein, plein d'activités [rit]. Et ça a été une bonne chose – ça n'a pas duré trop, trop longtemps – ça a été une bonne chose, parce que ça m'a permis

de choisir et de me dire 'ah non, ça c'est pas du tout ce que j'ai envie de faire'. (Eliane)

L'agentivité¹⁹ comme source de la satisfaction y est mise en exergue. Elle permet de sélectionner un domaine d'intervention, le temps que l'on y consacre sans se faire déborder, les compétences que l'on met à disposition ou non. Elle est le signe d'individualités qui ont vu leurs compétences professionnelles et/ou personnelles largement reconnues. En ce qui les concerne, l'engagement associatif répond dans bien des cas à des sollicitations directes faites par des personnes déjà connues et il est signe que l'on reste visible et reconnu.

Il s'agit parfois aussi de demandes concernant des positions électives, et ces dernières sont systématiquement rapportées par les répondant·es, qu'elles aient donné lieu à une réponse positive ou à un refus.

Et c'est vrai que ça m'avait fait plaisir qu'on me demande de rejoindre ce conseil de fondation parce que, typiquement, la violence [nom du domaine] c'est...quelque chose qui... (Alain).

Voilà en général maintenant, je le fais [dire non] d'autant plus depuis que je suis à la retraite parce que j'ai été sollicité de tous côtés. J'essaie de réfléchir avant de répondre ou me donner un temps de réflexion, voilà. (Guy)

Oui et puis, ça a quand même un petit côté... flatteur de voir qu'on nous propose des responsabilités et puis il ne faut pas les accepter juste parce que ça nous fait plaisir ! (José).

Même lorsqu'il n'est pas question de postes de responsabilités, les répondant·es insistent sur leurs capacités de choisir leur champ d'action et de faire ainsi preuve de leur agentivité. Que leur action s'inscrive dans le prolongement de leurs activités professionnelles ou qu'elle leur prodigue la possibilité de s'épanouir dans de nouveaux domaines, leur engagement procède d'un choix et il apparaît très nettement comme le résultat d'une pesée d'intérêts. Cette dernière est d'autant plus explicite lorsqu'il s'agit de débiter une carrière bénévole

Et donc là effectivement, en vous projetant sur de futurs projets après la retraite, en disant 'comment est-ce que je pourrais être utile ? Utiliser mon temps intelligemment' ? (Jean-Paul).

Parce que moi quand j'ai quitté la vie active, je me suis posé la question de ce que je voulais faire comme bénévolat. Alors j'ai dit 'je veux, le bénévolat pour moi ça doit être quelque chose où j'apporte une plus-value dans mon activité'. Je ne m'imaginais pas aller simplement conduire une voiture, aller porter des plats aux personnes âgées, je ne m'imaginais pas, enfin des activités comme ça de gardiennage. (Denis - FG11).

Ces personnes n'insistent pas ou peu sur le bénévolat associatif comme moyen de construire de la sociabilité ou de structurer le temps. Elles le décrivent plutôt comme un domaine qui permet de valoriser les compétences acquises et d'en faire bénéficier la société civile. Disposant d'importantes ressources sociales et

¹⁹ Selon Jézégou (2013) « Le terme d'agentivité est un néologisme issu de la traduction de la notion anglophone d'agency. Au sens large, l'agency désigne la capacité de l'être humain à agir de façon intentionnelle sur lui-même, sur les autres et sur son environnement. »

financières, elles sont pleinement conscientes de ce qu'elles donnent et de ce qu'elles pourraient ne plus vouloir donner.

En tout cas, on n'occupe pas les retraités avec toutes sortes de combines, parce que les retraités ont leur dignité. Ils font – là où ils sont capables de faire. On ne peut pas les obliger à faire une activité. Je verrais mal un assistant social ou je ne sais pas quoi aller dans les maisons pour dire « vous êtes en retrait [sic], il faut vous occuper ». Alors non, parce qu'on a notre dignité, on sait ce qu'on veut ou ce qu'on ne veut pas. On sait où on peut et où on ne peut pas. (Lucette)

Quand les activités bénévoles choisies sont étrangères aux sphères de compétences professionnelles, la transition à la retraite et l'engagement bénévole en tant que senior sont décrits comme des moments où l'on peut librement choisir ce que l'on veut faire. Cette importante transition, marquée par le bouleversement de l'ensemble des repères préalables (par exemple, situation sociale et statut, contraintes de la vie professionnelle) par la fin de l'emploi rémunéré et du rythme qu'il imposait à la vie, donne lieu à une réflexion sur les manières dont ce nouveau temps de vie peut s'articuler avec les périodes précédentes. Dans ces cas, il devient le moment de nouvelles occasions et opportunités.

Dès que j'ai pris la retraite je me disais « ah mais qu'est-ce que, je ne veux pas rester juste à la maison et puis faire le ménage », donc je veux créer, je veux faire quelque chose de bénévole. (Ursula)

Ces changements s'apparentent à ce que Bessin, Bidart et Grossetti (2010) nomment des bifurcations biographiques (2010) ; ils dessinent la transition à la retraite comme une ouverture vers quelque chose qui vient compléter ce qui a été réalisé jusque-là. Ils exigent néanmoins - et peut-être d'autant plus - que la rupture d'avec la vie d'avant s'inscrive dans une cohérence qui excède l'emploi et qui s'énonce comme une des lignes directrices du parcours de vie, au travers par exemple de la pérennité de certaines valeurs.

Cette transition présente des dimensions psychosociales (Perret-Clermont et Zittoun, 2002) et amène en effet les seniors à ré-envisager la gestion de leur quotidien et du sens qu'ils donnent à leur vie. Les images de soi, de nos compétences et les identités, celles que les autres nous renvoient et celles que l'on a de nous-mêmes, sont aussi remises en question, et la recherche de nouveaux équilibres doit se faire. Dans le cas de notre population, elle se manifeste au travers de divers engagements, tant associatifs que familiaux, et/ou de nouvelles possibilités de loisirs, la rupture ayant *de facto*, consisté avant tout, pour la plupart d'entre eux, dans la fin de l'emploi et du salariat. Ce monde reste néanmoins très présent dans le discours des répondant·es car il a souvent contribué à façonner les identités. C'est donc bien logiquement à partir de ce point que les compétences extrêmement diverses des seniors bénévoles sont le plus souvent énoncées. Ainsi, ces points d'ancrage servent souvent aux personnes à décrire ce qu'elles apportent ou recherchent à travers leurs engagements dans les associations. L'engagement au sein d'une association culturelle est ainsi présenté par un des seniors rencontré·es comme le moment où il parvient enfin à se retrouver lui-même « pass[ant] d'un monde où il fallait faire des devis, regarder – en fait, tout était technique et bien sûr qu'on avait des rencontres, mais là je retrouvais un petit peu mon âme » (Christian).

Dire (et se dire) que l'on peut désormais choisir ses activités et leur rythme participe ainsi d'une construction discursive, sociale et psychosociale qui affirme

une nouvelle, et parfois une autre, capacité d'action sur le monde. Qu'il s'agisse de transférer des compétences professionnelles dans d'autres contextes ou de découvrir de nouvelles sphères d'intervention, les choix sont omniprésents et les manières d'y faire face s'inscrivent dans les parcours de vie.

Les discours des personnes ayant vécu des situations de précarité professionnelle, des femmes les plus âgées et des moins nanties en divers capitaux contrastent avec ceux des répondant·es plus privilégié·s, qui mettent davantage en évidence les notions de choix, de proactivité et d'agentivité. Ces dernier·es font plus souvent rimer bénévolat avec la satisfaction de répondre à un besoin personnel de sociabilité. Elles décrivent leur bénévolat comme un moyen de combler des manques et de satisfaire leur besoin de reconnaissance comme membre à part entière de la communauté.

Voilà, et bien c'est de la joie. Tout le temps de la joie. C'est aussi une manière d'être quand même un peu encore dans la société et puis d'avoir quelque chose qui tire en avant, quelque chose qu'on est obligé de faire. Mais je fais un tout petit, petit, petit bénévolat quoi, je fais ne pas beaucoup d'heures comme tout le monde ici, voilà. [...] Je vais chercher les invendus. Au début, je restais pour cuisiner aussi, chercher les invendus le matin et puis je restais cuisiner et puis après il y avait moins de...besoins pour rester à la cuisine. Alors, je suis aussi là si tout à coup il n'y a pas assez de monde et puis qu'il faut venir un petit peu aider, alors voilà. (Nadine)

Je suis veuve depuis neuf ans. Mes petits-enfants sont énormes et grands, donc je n'ai plus le, le plaisir de m'occuper de petits-enfants, donc je me cherche d'autres enfants avec qui je peux jouer la grand-maman. Mais... mais donc j'ai, oui, si je n'avais pas les amis, la famille, un petit peu comme ça. Si je n'avais pas mes activités bénévoles, je n'ai pas de sens à ma vie. Et je m'ennuie et je souffre de solitude, franchement. (Ursula)

Trouvant une gratification sociale dans leurs activités bénévoles, elles sous-estiment souvent leurs apports aux autres et présentent leur don de temps et d'énergie comme quelque chose qui va avant tout les satisfaire. Elles tendent à minimiser leurs apports aux autres et l'aide qu'elles fournissent aux associations dans lesquelles elles sont actives, en présentant leur rôle comme celui d'exécutante interchangeable. C'est par ailleurs dans ce groupe de personnes que l'éthique du don est le plus souvent attribuée à une forme d'héritage collectif ou familial, voire décrite comme « naturelle ». Pour ces personnes, ne pas pouvoir s'y plier, comme pendant la période de la Covid-19, c'était se priver d'une forme d'intégration sociale essentielle, voire se couper d'une partie de ce qui les a construites comme personnes.

Une certaine tension émerge cependant des récits des bénévoles, entre, d'une part, la recherche de formes de plaisir à travers l'engagement collectif et, d'autre part, le respect d'autres exigences et contraintes. En sus des contraintes liées à leur santé, ces bénévoles font état du fait de devoir jongler entre les multiples engagements liés aux bénévolats formel et informel et l'envie, plus ou moins marquée, de garder une marge de liberté dans cette phase de la vie. Sommées de choisir entre divers engagements pour les autres, iels donnent souvent la priorité au soutien informel, notamment en ce qui concerne la garde ou les soins donnés aux personnes de leur famille.

Moi j'ai deux petits-fils. Ils ont 25 et 22 ans et je peux vous dire que s'ils me téléphonent maintenant, je quitte la salle pour eux. C'est vrai. Je vous dis. Mon engagement bénévole il passe après eux, il passe après mes fils, il passe après quelque chose, ça je vous le dis. Alors voilà, je suis bénévole OK, pour autant que j'ai ce temps. (Yvonne)

La gestion du temps est en effet serrée et iels jonglent entre des engagements multiples.

À part ça, je suis mère et grand-mère, donc j'ai un jour par semaine où je vais à [nom du lieu] au-dessus de Genève m'occuper de mes deux petits. Et puis, oui la retraite est un temps bien rempli [rit doucement] (Jeanne)

Cette tension se manifeste différemment selon qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. Les premiers mettent plus souvent que les secondes en avant le fait de conserver du temps pour pratiquer des loisirs ou du sport. Ce sont souvent eux qui thématisent la perte du plaisir comme l'équivalent du devoir. Si, comme les femmes, les hommes se sentent libres de se désengager dès lors qu'une activité formelle devient trop pesante, à leur différence ils ne se sentent en général pas obligé·es, de répondre aux sollicitations de leur entourage immédiat :

Pas question ! Il n'y a aucune chance que je sois constamment disponible pour mes enfants. (Charles)

Les différences relevées dans les extraits ci-dessus laissent donc entrevoir que l'engagement pour les autres entretient des liens étroits avec la situation et la reconnaissance sociales dont on a joui par le passé. Le « luxe » du bénévolat ne se révèle alors pas accessible à toutes et tous de la même manière, ce qui dessine en contre-point la pesanteur de l'absence de choix. Ce qui est expliqué comme une appétence individuelle pour le bénévolat et qui renvoie à la notion floue qu'est le « plaisir » devient alors un objet socialement façonné. Ce qui fait le « goût » particulier (Bourdieu et Saint-Martin, 1976) permet de distinguer différentes pratiques du bénévolat pour différentes catégories de répondant·es. Ainsi, l'âge, le niveau de santé, mais aussi le parcours de vie antérieur et les expériences accumulées, interviennent pour orienter l'action et les choix des bénévoles seniors. Ils s'allient dans des proportions différentes selon ce qui semble prioritaire, pour des raisons parfois personnelles, dans les choix de l'engagement bénévole.

Par ailleurs, si les engagements tiennent aux circonstances et aux contextes spécifiques – dont le bénévolat informel qui est attendu des seniors par leurs proches – ils font également place aux valeurs et aux jugements que l'on porte sur soi et à la portée de son action, éléments dont les dimensions sociales et de genre sont apparues à l'analyse. Ainsi lorsqu'Ursula précise qu'elle veut s'investir dans quelque chose de différent de ce qu'elle avait fait professionnellement alors que Denis insiste sur ce qu'il ne veut pas faire pour les autres, iels ont en commun d'avoir une idée assez nette des contributions qu'iels sont prêt·es à apporter. Ainsi, iels affirment leur liberté et leur agentivité, face aux normes sociales et à la nouvelle situation que la retraite crée. Comme Guy, iels sont très conscient·es de ce qu'iels donnent et attendent :

Je pense que comme pour toute activité humaine, on ne fait rien très longtemps, par pur masochisme, c'est qu'on y trouve des gratifications. Je veux dire des gratifications dans le sens très basique du terme, c'est-à-dire du plaisir ou le plaisir du contact humain ou des retours encourageants ou des choses comme ça en fait. Je pense qu'on ne fait pas des choses si on n'y trouve rien. (Guy)

Ces interviewé·es sont assez représentatif·ves des personnes hautement qualifiées que nous avons rencontrées et s'opposent sur la question du choix à ciels qui, comme Roberto, lient leur bénévolat à un engagement de type religieux, qu'ils attribuent parfois à une forme d'élan inhérent à leur nature. Par exemple, Samia considère son envie de s'engager comme « un peu mon ADN quelque part. » De manière similaire, Roberto vit son engagement bénévole comme quelque chose d'inhérent à sa personnalité :

Moi j'avais l'impression que c'était dans le bénévolat que j'avais, alors j'ai presque envie de dire que c'était presque une religion pour moi aussi (rires) [...] Je dirais que ouais, que je suis presque né avec, c'est de naissance chez moi. (Roberto)

Ces parentés et différences que les entretiens compréhensifs ont permis de mettre en évidence posent en outre la question identitaire dans une perspective de dynamique temporelle qui intègre l'ensemble des éléments du parcours de vie. Ce faisant, les différences constatées proposent une lecture du choix (des activités comme du cadre ou du rythme des engagements) qui intègre elle aussi les inscriptions socio-genrées et ce qu'elles construisent comme limites et opportunités à la construction du soi après la transition de la retraite. Que l'environnement de l'association procure des occasions de relations intergénérationnelles, de la chaleur humaine ou des occasions de mettre en œuvre ce que l'on a appris tout au long de sa vie, il joue un rôle important et les personnes doivent s'y reconnaître tout comme elles doivent y être reconnues.

2.4. Les apprentissages de la Covid-19

La Covid-19 et la distanciation sociale qu'elle a imposée ont fait naître des sentiments distincts au sein de notre population ; ils opposent eux aussi de manière schématique les deux mêmes groupes de personnes.

C'est au sein du groupe de bénévoles nanti·es que la Covid-19 a eu le moins de conséquences négatives. Pour iels, la situation sanitaire a pu servir de révélateur de nouvelles opportunités, leur montrant par exemple que d'autres sources de satisfaction étaient à leur portée. Elle leur a même permis de développer d'autres activités que celles qui étaient tournées vers les autres (telle la pratique du yoga ou de la méditation ou encore la peinture). Leur estime d'elles-mêmes, entretenue par leurs expériences professionnelles passées, de même que la richesse de leur réseau social et familial, ont mené ces personnes à revisiter la place qu'avaient prise certaines de leurs activités bénévoles et, souvent, à privilégier celles dans lesquelles leurs compétences sont les plus utiles, soit des activités bénévoles entretenant un lien avec la vie professionnelle antérieure (plus d'un tiers de celles qui ont été déclarées dans le questionnaire).

Hormis la stigmatisation qu'elles ont subie en tant personnes de plus de 65 ans du fait de la distanciation sociale imposée par la pandémie de Covid-19, elles ont finalement relativement peu souffert durant cette période. Que ce soit au travers du choix de l'activité bénévole, des rythmes de leurs engagements ou de leurs initiatives personnelles, elles ont affirmé leur agentivité et leur pro-activité. Certaines d'entre elles ont dit leur révolte contre une exclusion qui leur paraissait injuste et peu fondée (cf. le Corona Slam), d'autres ont profité de cette période de repli obligé pour faire le tri dans leurs multiples activités et faire valoir, à leurs yeux mais aussi à ceux des autres, l'importance d'avoir du temps pour soi.

Les personnes offrant surtout temps et « forces vives » aux associations ont quant à elles souvent évoqué la souffrance induite par l'isolement social, qui empêchait que leurs tâches soient réalisées et que des réponses soient données à des besoins sociaux essentiels comme la distribution de repas aux personnes précaires. Elles ont aussi particulièrement insisté sur les difficultés qu'elles ont éprouvées en raison de l'absence de contacts et de sociabilité. A leur propos, on peut noter que la Covid-19 a mis au jour la pertinence du discours du *win-win* dont nous faisons état dans la partie I, puisque leur bien-être a été diminué par la pandémie et la cessation des activités associatives. Dans leur cas, la mise à l'écart dont iels ont été l'objet du fait de leur âge n'a pu donner lieu à des choix porteurs d'épanouissement alors que ce fut le cas pour les plus privilégié·es et les mieux inséré·es socialement des bénévoles pour qui la pandémie a pu être vécue comme un moment bien venu de pause dans les engagements (Repetti et al., 2022).

2.5. La question des compétences

La notion de compétences, qui est au cœur de plusieurs de nos questions de recherche et celle, connexe, de leur reconnaissance par les autres, joue un rôle central dans la « re-création » de soi au moment de la retraite.

Dans notre étude, la liste est très longue des compétences dont les seniors bénévoles interrogé·es déclarent faire usage dans leurs engagements en fonction des contextes et de leurs responsabilités. Ces « connaissances, savoir-faire et savoir-être » déclarés renvoient souvent à ce qui a été construit au travers de la vie professionnelle et des pratiques qui s'y sont développées (par exemple gérer les comptes d'une association et en faire la comptabilité ou construire la communication en ligne et rendre un site internet attractif, écrire une lettre pour obtenir des soutiens ou encore user de son ancien réseau professionnel pour toucher les personnes susceptibles d'octroyer des subventions) mais elles s'actualisent spécifiquement dans chacun des contextes de l'action bénévole.

Nous allons revenir sur ces différences en traitant dans un premier temps du « bénévolat dit de compétences ». Nous reviendrons ensuite sur ce que nous avons construit comme son opposé typologique en nous appuyant sur les propos des répondant·es entendu·es lors des entretiens compréhensifs, le « bénévolat de forces vives ».

Les entretiens narrativo-explicitatifs, menés par les psychologues sociales de l'équipe, ont montré que ces deux pôles du continuum sont loin d'épuiser la question des compétences car les personnes mobilisent en situation des « compétences agies », soit des savoirs, savoir-faire et dispositions qui transcendent parfois cette distinction heuristique.

Le métier comme ressource pour le bénévolat

Une partie des personnes rencontrées disent privilégier un bénévolat qui leur permet de continuer à valoriser leurs expériences professionnelles et de mettre leurs compétences au service de la société civile. Par le biais des associations dans lesquelles iels se retrouvent, ces bénévoles offrent aux collectivités publiques ou aux projets associatifs une expertise spécifique qui ne leur serait pas accessible autrement. Les responsables de ces associations insistent sur la qualification professionnelle antérieure des seniors. Certain·es d'entre iels notent également que les bénévoles hommes sont plus nombreux que les femmes à mettre à disposition ce type de compétences très pointues et très recherchées,

probablement en raison de leurs positions et de leurs réseaux professionnels antérieurs. Ces compétences de métier leur ont permis de constituer un ensemble de connaissances et savoir-faire qui restent prisés, ce dont ils ont conscience.

S'adressant avant tout à des personnes reconnues durant leur vie professionnelle, ce type de bénévolat est relativement peu contraignant en termes d'engagements temporels, et les seniors qui s'y inscrivent parviennent particulièrement bien à recomposer leurs compétences professionnelles passées tout en échappant aux contraintes que l'emploi impose. Les statuts de l'une des associations partenaires stipulent même qu'elle vise à mettre

« en réseau des seniors qualifiés souhaitant s'engager pour la société civile et auprès d'organisations d'utilité publique. Les membres de ces réseaux mettent leur force de travail, leur expérience de vie et leur savoir technique au service de la société de manière bénévole ».

Ce type d'associations s'adresse souvent à des personnes pour qui ce bénévolat constitue un choix fait dès l'entrée en retraite. Le travail offert ne doit cependant jamais concurrencer celui des plus jeunes, à commencer par celui qui pourrait être rémunéré.

C'est un principe important : on n'intervient pas pour des activités qui pourraient prêter à des personnes qui auraient besoin d'en vivre, besoin d'investir professionnellement. [...]. On est en complémentarité et pas en concurrence et je crois vraiment que c'est un principe important on l'a toujours défendu (Thérèse - FG9).

C'est notamment dans ce cadre, mais pas seulement, que les personnes qui ont exercé des professions de cadres ou intellectuelles relèvent que leur travail bénévole leur permet de valoriser leurs expériences passées, professionnelles et associatives et qu'il s'inscrit dans la continuité d'une vie organisée par un emploi hautement professionnalisé.

Moi je suis dans les associations type culturelles euh... j'ai l'impression que je peux leur être utile. Ils sont beaucoup plus jeunes que moi, mais c'est égal, parce que je vis... j'ai d'autres compétences ou des compétences anciennes d'organisation, je suis [profession] à la base donc j'ai vraiment fonctionné dans ces mondes-là, je sais ce que c'est que d'envoyer des factures, que de lire une lettre, de lire des contrats, des choses comme ça, que des artistes ou autres ne savent pas faire. Alors si je me mets à leur service (Lise)

Les personnes qui ont occupé des positions professionnelles dans lesquelles les limites entre travail rémunéré et travail bénévole sont floues (par exemple les professions ecclésiastiques, libérales, entrepreneuriales, académiques, etc.) se retrouvent en partie dans la même situation. Elles poursuivent souvent, mais à un autre rythme et avec d'autres attentes, certaines des activités qui s'inscrivaient dans leur métier. Si elles assurent ainsi une forme de continuité entre le temps d'avant et celui d'après la retraite, elles disent aussi pouvoir faire autrement, avec plus de temps et souvent plus de plaisir, les activités qu'elles faisaient auparavant. Elles recomposent et transforment ainsi leurs compétences antérieures qu'elles adaptent à leur nouvelle situation.

L'insistance sur les compétences de métier et leur valorisation participent très nettement à la continuité entre vie professionnelle et vie à la retraite. Mais l'accent posé sur l'expertise et sur sa transférabilité a aussi pour conséquence de favoriser

le maintien d'un certain entre-soi. Ce faisant, ces associations assurent à leurs bénévoles une forme de reconnaissance que la fin de l'emploi salarié pouvait leur faire craindre de perdre.

Et puis là moi j'ai vu des gens qui sont, qui deviennent tout d'un coup déçus ou amers ou ... Parce que c'est comme si on ne les a pas reconnus, mais il dit « mais enfin je suis bénévole, ça devrait suffire ». Je pense que ça ne suffit peut-être pas nécessairement. (Lise).

Ce type de bénévolat peut être décrit comme un **bénévolat de « compétences »**, dans le sens qu'il est vécu comme une continuité de l'expertise professionnelle.

Sur un continuum représentant la continuité entre l'avant et l'après retraite, il se situe aux antipodes des engagements n'ayant a priori que peu de lien avec les compétences déployées avant la retraite, et que l'on pourrait qualifier de **bénévolat de « forces vives »**. Cette apparente polarité typologique permet de distinguer schématiquement deux sous-groupes au sein de notre population. Néanmoins, comme nous le verrons ci-dessous, elle n'atteint que peu aux fondements de ce qui est effectivement offert en termes de compétences au travers du travail bénévole. Elle reflète plutôt les modes de penser socio-genré des participant·es à notre étude.

Le bénévolat de « forces vives »

Certain·es participant·es ont affirmé qu'une part de leurs engagements à la retraite n'est pas liée à leur vie professionnelle passée. Ce qui est donné dans ce type de bénévolat est moins explicité par les personnes qui insistent surtout sur leur disponibilité, leur besoin de sociabilité et sur le temps à disposition.

Oui pardon. Alors le senior a un grand avantage, c'est qu'en général il a eu une vie professionnelle où il a en principe, en Suisse, une retraite et l'AVS. Donc il n'a pas une nécessité absolue de devoir gagner sa vie en faisant du bénévolat et puis il dispose d'un temps presque infini. (Dominique).

Comme on l'a vu plus haut, ce qu'elles donnent est minoré et pour elles, le bénévolat à l'âge de la retraite est loin d'être un « luxe », il s'agit d'une évidence ou d'un besoin éthique (cf. *supra*). Si les motivations immédiates varient selon qu'il s'agit de nouvelles activités ou d'autres plus anciennes, elles ont toutes pour point commun de participer à quelque chose qui excède le seul cadre familial ou de voisinage et qui s'inscrit dans le sentiment d'amener par son travail un surplus à ce qui existe déjà.

Dans le cas de femmes qui ont dédié leur temps très majoritairement à leur famille avant leur retraite, le bénévolat informel est si important qu'il fait apparaître ce bénévolat formel comme un moment de repos, un moment pour soi. Il offre un cadre à une autre sociabilité et permet une autre reconnaissance que celle qui est (ou non) accordée par les proches. Pour Catherine, c'est par exemple un moyen d'avoir une « bouffée d'air frais » dans sa routine quotidienne, « une journée hors » de sa maison qui lui permet de rencontrer d'autres personnes avec qui elle peut partager des choses. « C'est une question de partage (...) C'est un échange ». Elle ne veut pas de la « fatigue mentale » qui accompagne les responsabilités de soins qu'elle a toujours endossées dans son environnement familial et elle apprécie de réaliser des activités bénévoles où « ils me disent quoi faire et je le fais ».

Dans la plupart de ces cas, les raisons données semblent répondre à la satisfaction d'un besoin personnel : de rencontres et d'échanges. Il doit toutefois là aussi

répondre à l'exigence de faire quelque chose pour les autres qui excède sa « petite vie de retraité·e » et lui donne sens.

2.6. Les compétences « agies »

Les entretiens narrativo-explicitatifs ont permis de mettre en évidence que ce que ces personnes mettent en œuvre dans le cadre de leur bénévolat va bien au-delà de ce qu'elles disent donner, et que la continuité de sens que les bénévoles peuvent construire au travers de leurs activités associatives participe grandement au sentiment de bien-être communément associé au bénévolat des seniors.

Ils ont aussi permis de rapprocher le bénévolat de forces vives de celui de compétences. En effet, l'entretien narrativo-explicitatif a été l'occasion pour les participant·es de décrire leurs expériences en les faisant passer d'expérience ou d'actions menées, à des objets analysables par iels-mêmes. Cette mise en mot a permis de jeter la lumière sur un ensemble de savoirs qui restent en général à un niveau non conscient. Partant de l'idée qu'être compétent·e, c'est être capable de mobiliser des connaissances et des ressources au moment opportun et d'une manière jugée efficace (Tardif, 2006), ce type d'entretien a permis d'identifier et analyser les « compétences agies » lors du travail bénévole.

Les situations décrites par les personnes interrogées, ont permis d'observer trois types de compétences. Les compétences « génériques » permettent par exemple de concevoir une levée de fonds, faire la lecture à des personnes âgées, préparer des lettres de soutien, etc. Les compétences « transversales » (Deltand, 2021)²⁰ sont manifestées par les bénévoles seniors dans le large éventail des activités qu'ils réalisent. Ces dernières sont faites des compétences cognitives, méthodologiques, relationnelles et émotionnelles, elles s'entrecroisent comme pour les plus jeunes (Cortessis et Deschenaux, 2021) mais elles ont ceci de remarquable, en ce qui concerne les seniors, de s'inscrire dans des trajectoires de vie déjà riches d'expériences et d'apprentissages, de réussites et d'échecs. Enfin, les compétences « agies » sont rendues visibles à partir de la description que la personne est amenée à réaliser lorsqu'elle y est accompagnée. L'analyse de ces compétences agies a permis de relever trois types de processus psychosociaux interdépendants. Le premier renvoie à la reconstruction d'un sens personnel d'une compétence déjà développée dans un autre contexte. La deuxième est liée à la connotation de plaisir qui traverse l'engagement et l'accomplissement des compétences. La troisième concerne les dimensions identitaires : tout se passe comme si les compétences mises en œuvre contribuaient au développement d'une image positive de soi. Le cas de Matilda illustre bien l'enchevêtrement de ces processus et les manières dont ils participent au sentiment de bien-être.

²⁰ Les compétences transversales sont généralement définies comme suit : les compétences cognitives, soit l'identification, l'acquisition et l'analyse d'informations à partir du/des contexte(s) d'expérience ; les compétences méthodologiques qui équivalent à l'ensemble des connaissances organisées nécessaires pour rendre efficace une action menant à différentes étapes d'un résultat ; les compétences relationnelles qui désignent les connaissances permettant aux personnes d'adopter ou d'adapter leur comportement, leurs aptitudes et/ou leurs attitudes afin de maximiser de manière satisfaisante les échanges avec d'autres personnes dans une situation donnée ; compétences émotionnelles qui se réfèrent à la manière dont une personne identifie, traduit, transpose, exprime et régule ses affects et ses émotions, dans une situation spécifique.

Coordinatrice d'une activité de lecture pour les enfants, Matilda établit un lien entre son engagement actuel et ses activités antérieures en tant que professionnelle ; elle présente le choix de son activité en tant que bénévole comme une source de plaisir et comme le résultat d'une réflexion qui s'inscrit dans sa trajectoire biographique. Lorsqu'elle décrit finement le type d'actions qu'elle a concrètement mises en œuvre, elle indique de nombreux liens avec ses connaissances antérieures. En effet, elle explique par exemple que lors de la discussion avec les personnes dont elle organise l'activité, elle est particulièrement attentive à

saisir les envies des uns, les envies des autres..., les limites des uns avec l'enthousiasme des autres... et puis de faire en sorte que le projet puisse démarrer... sans pression, c'est ça que j'ai envie toujours de faire passer comme message c'est que voilà on est là pour se faire plaisir... on le fait avec beaucoup de sérieux... et donc les compétences que peut-être j'ai... c'est de... [petit rire gêné] je ne sais pas comment le dire... c'est de percevoir les attentes derrière le discours quelles sont les attentes qui sont peut-être pas celles que l'on peut offrir... voilà... mais ça c'est mon expérience d'avoir ... par le travail que je faisais avant... d'avoir fait des multitudes d'entretiens... où il faut laisser la parole à chacun... où il faut aussi entendre ce qu'il y a derrière... le discours, etc. etc. ça fait partie des chose que j'ai essayées.

Pour elle, son activité consiste à s'assurer que les lecteurs bénévoles qu'elle accompagne aient du plaisir. Elle y cultive un sentiment d'identité positif par le fait que son travail en tant que bénévole lui permet de construire une image d'elle-même en tant que personne utile pour les autres (en particulier les bénévoles dont elle s'occupe et les enfants qui se trouvent au cœur de l'activité de lecture) et la société. La mobilisation efficace de ses compétences avec d'autres personnes dans des activités significatives et en cohérence avec ses valeurs profondes contribue ici à donner un nouveau sens à sa vie et à elle-même :

moi ce qui m'a particulièrement motivée en commençant comme coordinatrice c'était mettre l'accent dans les quartiers... on va dire... moins favorisés... voilà [...]. Je ne dis pas qu'on va leur apprendre le français au travers les livres... mais on est cette goutte supplémentaire dans le ruisseau de l'apprentissage du français... et ça les enseignantes nous l'ont dit on contribue avec ça parce que parce que les enfants ensuite ils empruntent les livres du petit coin de la bibliothèque... ça c'est quelque chose. c'est donc une autre chose qui me tient à cœur de donner la priorité là où c'est nécessaire.

L'utilisation de ses compétences est liée à l'importance que Matilda accorde, comme les autres personnes interviewées lors d'un entretien narrativo-explicatif, au maintien des valeurs qui ont été significatives tout au long de sa vie, comme le soutien aux personnes vulnérables ou la défense de causes ou d'actions qui ont façonné l'ensemble de sa trajectoire, répondant ainsi au besoin existentiel de « se sentir vivante ».

Ainsi, les entretiens narrativo-explicatifs ont rendu patente la valeur de ces compétences, qui se trouvent en général invisibles aux yeux mêmes des personnes qui les mettent en œuvre. Ils montrent leur dimension dynamique, hétérogène, située, enchevêtrée. Se concentrant sur une activité choisie par la·le participant·e, ils les ont situées dans un contexte relationnel, institutionnel et culturel particulier, et ont mis la lumière les conditions individuelles, collectives et sociales qui les font

advenir. Ils ont ainsi mis en évidence que les compétences agies se réalisent par l'articulation de processus individuels, singuliers et de processus collectifs.

Dans une approche psycho-sociale, la mise en œuvre de ces compétences – qui sont non seulement mobilisées mais transformées et renouvelées – joue un rôle essentiel dans la qualité de vie perçue. Elle permet aux personnes de reconstruire de la continuité à un moment où le passage à la retraite a parfois fragilisé en partie le sentiment de soi. Elle peut s'articuler de manière forte au sentiment d'être utile et de contribuer à la société, et ainsi d'apporter en quelque sorte une réponse à la question du sens à donner à sa vie à la retraite.

Conclusion

Les raisons que les seniors donnent à leurs engagements bénévoles s'inscrivent dans une dialectique complexe qui mêle plaisir des activités et de l'engagement, utilité du temps et de l'énergie donnés pour les autres et contraintes et opportunités temporelles et contextuelles.

Bien que nous ayons prioritairement étudié une population très qualifiée et plutôt avantagée du point de vue socioéconomique, notre travail met en évidence des distinctions dans les rapports au bénévolat et laisse percevoir que les trajectoires de vie modèlent largement les modes de l'engagement bénévole. Les liens entre le plaisir et l'utilité se construisent sur un horizon de contraintes, dont celles de la concurrence qui se fait parfois entre bénévolat formel et informel et celles qui tiennent aux domaines dans lesquels le bénévolat se pratique. L'utilité inscrit l'action bénévole dans le collectif alors que le plaisir l'inscrit dans l'immédiateté et dans le rapport à soi. Ces dynamiques temporelles, contextuelles et identitaires s'entrecroisent et se mêlent de manière individuelle. Néanmoins, elles résultent des parcours de vie et des inscriptions sociales différenciées. Même lorsque le bénévolat est présenté sous l'angle de la nécessité existentielle et éthique, il peut aussi constituer une nouvelle réponse conjoncturelle à l'entrée en retraite qui met souvent les personnes en déséquilibre.

A l'heure actuelle, la retraite est très loin de constituer un synonyme du repos bien mérité après une période de labeur. La figure dominante et valorisée est celle de du·de la retraité·e actif·ve, qui utilise le temps libéré de l'emploi salarié pour effectuer différentes activités au profit des autres, directement (par du bénévolat formel ou informel) ou indirectement (par une responsabilisation importante quant au maintien de sa santé physique et mentale, limitant ainsi l'augmentation des coûts hospitaliers et sanitaires induits par le vieillissement de la population). Si cette figure n'efface pas totalement les représentations passées de la retraite, elle tend à s'imposer aux retraité·es actuel·es, pouvant créer une sorte de contrainte sociale au bénévolat, à laquelle certain·es retraité·es pourraient résister, par exemple par le développement d'autres formes d'activités permettant d'atteindre le bien-être individuel, plutôt que sur les obligations sociales.

Sollicité·es pour s'engager dans les associations, les retraité·es répondent aujourd'hui volontiers aux demandes d'engagement et iels donnent de leur temps et de leur énergie pour les autres. Selon les données de l'OFS, iels constituent 26,1% des bénévoles et constituent donc un rouage essentiel de la cohésion sociale. Sans leur travail gratuit, nombre de prestations sociales et culturelles (domaines d'engagement dans lesquels les bénévoles âgé·s de plus de 65 ans sont particulièrement impliqué·es) ne pourraient être fournies²¹, ce dont souffriraient

²¹ L'OFS évalue que l'apport du travail bénévole équivaut à 33.2 milliards de francs par année (Communiqué de presse du 5.12.2022 à propos de « Compte satellite de la production des ménages 2020), dont, selon nos calculs, 8,67 sont offerts par les retraité·es (26,1% de l'ensemble des bénévoles sont des personnes de plus de 65 ans selon ESPA 2022 – cf. supra). Il semble donc bien difficile de conclure que les retraité·es constituent un poids pour la société helvétique et pour les autres générations !

Selon le rapport annuel des comptes de l'AVS (pdf en ligne - <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/ahv/finanzen-ahv.html>), les

particulièrement les populations les plus vulnérables. Mais leurs apports ne s'arrêtent pas là puisqu'ils sont aussi très fortement engagé·es dans le bénévolat informel, qui concerne surtout les membres de la famille (petits-enfants et parents âgé·es), mais aussi le voisinage. Les femmes âgées, plus que les hommes âgés, fournissent de telles prestations de *care*.

Les contreparties matérielles proposées aux seniors sont rares et surtout d'ordre symbolique. Elles varient selon les activités fournies, les fonctions électives (plus souvent occupées par des hommes) étant aussi celles qui donnent droit à une reconnaissance plus tangible et mesurable. De ce fait, les seniors ont parfois le sentiment de ne pas voir leurs engagements reconnus à leur juste valeur, mais ils ne revendiquent qu'exceptionnellement des défraiements supérieurs à ceux qu'ils perçoivent.

La reconnaissance des engagements se manifeste différemment selon les caractéristiques socio-sexuées des personnes et les pratiques du bénévolat. Comme nous l'avons vu, la fin de l'emploi oblige parfois à reconstruire le sens de sa vie ; le sentiment de (re)trouver une utilité sociale au travers du bénévolat y joue un rôle important et il justifie pour nombre des bénévoles seniors les dons mis à disposition de l'ensemble social. Mais la conscience de ses compétences et de l'importance de ce qui est mis à disposition est inégalement distribuée. Elle s'articule au bénévolat et à ses pratiques selon les caractéristiques socio-sexuées des personnes. Les plus qualifié·es insistent sur les possibilités qui leur sont données de choisir quand, selon quelles modalités les personnes s'engagent et au profit de quels projets. Les moins privilégiés disent chercher une forme de reconnaissance sociale et de la sociabilité au travers du bénévolat.

Un tel constat mène à penser que les personnes qui étaient exclues de la participation sociale avant leur entrée dans la période de retraite sont de ce fait au risque de le demeurer puisqu'elles ne bénéficient d'aucun soutien pour modifier cette situation. S'il s'agit de lutter contre l'exclusion des seniors et de maintenir leur participation sociale, le manque de soutien financier des autorités aux activités de formation des retraité·es devrait être analysé et explicité.

Il peut s'agir d'un choix induit par la certitude que les bénévoles retraité·es sont suffisamment outillé·es pour faire face aux besoins des associations, ce qui fait sens au vu de l'origine sociale et du niveau de formation des seniors engagé·es dans le tissu associatif. Néanmoins, allié à la prééminence du discours du vieillissement actif, ce manque de soutien financier à leur formation peut cependant aussi renvoyer les personnes de plus de 65 ans sans formation

dépenses pour l'AVS atteignent la somme de 49'953 millions de francs en 2023, dont 73% sont couverts par les cotisations, 20.2% par la Confédération, les 7% restant étant financés par les jeux, la hausse de la TVA, etc. (<https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/ahv/donnees-de-base-et-legislation/leistungen-finanzierung.html>). Dans les faits, en 2023, la Confédération n'a couvert que 19,7% des recettes et dépensé 10'090 millions.

Les chiffres qui concernent le volume financier du travail bénévole renvoient à l'année 2020. Ils équivalent à un peu plus de 1,16 de ce qui a été offert par les retraité·es (8'670 millions de francs) en 2020. On peut donc dire que les retraité·es bénévoles contribuent par leur travail à peu près à hauteur de ce que finance la Confédération pour eux (86%).

supérieure à la prise en charge de certaines activités de *care*, peu reconnues et qui n'offrent qu'une gratification sociale minimale.

Ce manque d'opportunités de formation et de reconnaissance par le politique peut aussi avoir pour effet de favoriser le désengagement formel des seniors les plus autonomes et dont l'agentivité pourrait nourrir prioritairement leur besoin de satisfaction. Au terme de notre recherche, les discours marqués par la logique *win-win* (la collectivité y gagne mais les retraité·es plus encore car iels se maintiennent en bonne santé et bénéficient de nouvelles sociabilités) semblent en effet ne pas répondre de manière adéquate à ce que nombre de retraité·es qualifié·es savent offrir.

Cela contribue enfin au risque de limiter le développement de nouvelles connaissances et compétences, de tarir le bassin des futur·es bénévoles retraité·es, et d'amoindrir leur action au bénéfice de l'ensemble social et de toutes les générations. Soutenir la formation tout au long de la vie, et ne pas faire cesser ces soutiens dès la fin de la vie laborieuse, devrait en ce sens non seulement sembler juste mais aussi nécessaire. Certaines associations telles que les universités du troisième âge l'ont bien compris, et proposent des programmes de formation à leur public.

Néanmoins, le choix de faire reposer le coût de la formation tout au long de la vie sur les personnes elles-mêmes (Repetti et Fassa, 2024) a des conséquences en termes de cohésion sociale et d'égalité : d'une part la transition à la retraite est approchée comme une simple continuité de la vie passée, y inclus en termes de position sociale. D'autre part, une telle appréciation des besoins équivaut à penser que la période de la vie qu'ouvre la fin des activités rémunérées est comprise comme une étape qui se caractérise par l'absence d'apprentissages nouveaux, par une certaine stagnation, voire par la régression. L'hypothèse du réagencement -- voire de l'acquisition -- de compétences après 65 ans est ainsi exclue avant d'être examinée. L'analyse des compétences agies montre pourtant que tous·tes les bénévoles offrent leurs expériences et leurs connaissances à l'ensemble social et aux autres générations et qu'iels les recomposent en fonction de nouveaux contextes. Il s'agit de le reconnaître et pour cela de leur donner notamment les moyens de construire une estime de soi qui donne réellement accès au choix à tous·tes les personnes de plus de 65 ans : le choix de l'action bénévole mais aussi de ses modalités et de ses rythmes. Faute d'ouvrir ces espaces, les inégalités sociales et de genre qui marquent les vies dès l'enfance (formations, emplois et salaires) risquent bien de se creuser durant les dernières périodes de la vie, et ceci faute d'une volonté politique affirmée.

Ainsi, si l'on désire effectivement que le vieillissement actif participe au bien-être de l'ensemble des seniors et qu'il ne serve pas seulement de prétexte à la prise en charge d'activités jugées socialement nécessaires mais (trop) coûteuses pour les finances publiques, il est primordial de soutenir la formation tout au long de la vie. Cela peut permettre aux seniors de découvrir de nouveaux horizons, d'approfondir et de soutenir les compétences qu'iels possèdent déjà. Il s'agit pour cela de rompre tant avec une vision déficitaire de l'âge qu'avec une vision utilitariste du bénévolat à la retraite. Ce qu'apportent les personnes de plus de 65 ans est de prix. Il s'agit de le considérer comme tel et de prendre acte que sans leurs apports gratuits les sociétés développées seraient bien en peine de garantir l'intégration sociale des plus vulnérables : les plus jeunes, les plus précaires, les plus âgé·es.

Bibliographie

Ågotnes, G., Moholt, J.M. et Blix, B.H. (2021). From volunteer work to informal care by stealth: a 'new voluntarism' in social democratic health and welfare services for older adults, *Ageing & Society*, 43(9), 2173–89.

Anadón, Marta, editor. (2007). *Recherche Participative : Multiples Regards*. Presses de l'Université du Québec.

Beaud, S.; Weber, F. (2003). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.

Béland, D. et Viriot-Durandal, J.-P. (2003) L'expertise comme pouvoir : le cas des organisations de retraités face aux politiques publiques en France et aux États-Unis. *Lien social et Politiques*, (50), 105-123.

Bellot, C. et Rivard, J. (2013). La reconnaissance : Un enjeu au coeur de la recherche participative. *Nouvelles Pratiques Sociales*, 25(2), 105–124.

Havard Duclos B. et Nicourd, S. (2005). *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Payot.

Bessin, M., Bidart, C. et Grossetti, M. (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. La Découverte.

Bickel, J.-F. (2014). La participation sociale : une action située entre biographie, histoire et structures. Dans C. Hummel, I. Mallon et V. Caradec (dir.), *Vieillesse et vieillissement. Regards sociologiques* (pp. 207-226). Presses universitaires de Rennes.

Bourdieu, P. et de Saint Martin, M. (1976). Anatomie du goût. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, 2(5), 2–81.

Bruner, J. (1991). *Car la culture donne forme à l'esprit*. Éditions Retz

Campiche, R. et Dunant, Y. (2018). *A la retraite, les cahiers au feu?* Antipodes.

Caradec, V. (2017). L'épreuve de la retraite. Transformations sociétales, expériences individuelles. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 23(1), 17–29.

Cesari Lusso, V. et Muller Mirza, N. (2022) La quête de l'intersubjectivité dans l'entretien de recherche sur les compétences. *Expliciter*, 133, 1-28.

Cesari Lusso, V., Iannaccone, A. et Mollo, M. (2016). Tacit knowledge and opaque action in the processes of learning and teaching. *Reflexivity and psychology*, 273-290.

Clément, S., Drulhe, M., Mantovani, J. et Membrado, M. (2018). Genèse de la déprise. *Gérontologie et Société*, 40(155), 27–32.

Clot, Y. (2007), De l'analyse des pratiques au développement des métiers. *Éducation et didactique*, 1-1, 83-93.

Confédération helvétique (2019). Politique de la vieillesse. Office des assurances sociales (OFAS). <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/politique-sociale/alters-und-generationenpolitik/altersfragen.html>

Cortessis, S. et Deschenaux, A. (2021). La mission du bénévole en hôpital : un paradoxe au niveau de l'identité, du rôle et de l'activité. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 32, 85-96.

Cumming E. et Henry W., (1961). *Growing Old: The Process of Disengagement*. Basic Books.

Dasoki, N., Morselli, D. et Spini, D. (2015). La mémoire autobiographique à travers le parcours de vie: Évaluation rétrospective du bonheur et de la vulnérabilité. *LIVES Working Papers*, 43, 1–22.

Deltand, M. (2021). Rôles des compétences transversales dans le premier face-à-face professionnel : le cas des stagiaires en reconversion professionnelle dans les métiers du conseil et de la formation. *Savoirs*, 55, 99–115.

Demazière, D. et Dubar, C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques ; l'exemple des récits d'insertion*. Nathan.

Demazière, D. et Kaufmann, JC. (1997). L'entretien compréhensif. *Revue française de sociologie*, 38(2), 398-399.

Dubar, C. (1998). *Les identités professionnelles*. La Découverte (Textes à l'appui).

Dubar, C. (2007). Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité. *Revue Française des affaires sociales*, 2, 9–25.

Dubar, C. (2010). Jean-Michel Beaudoin, de l'épreuve autobiographique. Contribution des histoires de vie à la problématique des genres de texte et de l'herméneutique de l'action. *Temporalités, Les Parcours Individuels Dans Leurs Contextes*, 11. <https://doi.org/10.4000/temporalites.1278>.

Dubar, C. (2010). Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés Contemporaines*, 29(1), 73–85.

Duclos Havard, B. ; Nicourd, S. (2005). Le bénévolat n'est pas le résultat d'une volonté individuelle. *Pensée Plurielle*, 9(1), 61–73.

Etat de Vaud (2024) Vieillir 2030 : la politique cantonale de la vieillesse. www.vd.ch/themes/population/seniors/politique-cantonale-de-la-vieillesse.

Falcon, J. (2016). Les limites du culte de la formation professionnelle : comment le système éducatif suisse reproduit les inégalités sociales. *Formation Emploi*, 133, 35–53.

Fassa F., (2016) *Filles et garçons face à la formation. Les défis de l'égalité*. Presses polytechniques et universitaires romandes (Savoir suisse).

Fassa, F., Noble G. et Repetti , M. (en préparation) Le bénévolat, un avenir du salariat ? Entre bien-être et exploitation (Titre provisoire). Alphil.

Fellay-Favre, E., Santos Mella, A. et Repetti, M. (2020) Le vécu des mesures de protection contre le COVID- 19 par les personnes de 65 ans et plus en situation de précarité en Valais. <https://www.hevs.ch/media/document/4/rapportfinal-1.pdf>.

Fillieule, O. (2008) Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. *Revue Française de Science Politique*, 51(1), 199.

Fischer, A., Lamprecht, M., Stamm, H. et Schöbi, N. (2024). Le bénévolat et les personnes âgées. In *Panorama de la société suisse 2024*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/panorama-societe-suisse.assetdetail.30905168.html>

Fagnière J.-P. (Ed.) (1996) *Retraités en action*. Réalités sociales.

Gilliand, P. (1982). *Vieillir aujourd'hui et demain*. Réalités sociales.

- Godrie, B. & Dos Santos, M. (2017). Présentation : inégalités sociales, production des savoirs et de l'ignorance. *Sociologie et sociétés*, 49(1), 7–31.<https://doi.org/10.7202/1042804ar>
- Gonzalez-Laporte, C. (2014). Recherche-action participative, collaborative, intervention... Quelles explicitations? Labex ITEM.
- Grossen, M., Zittoun, T. et Baucal, A. (2021). Learning and developing over the life-course: A sociocultural approach. Introduction to the special issue. *Learning, Culture and Social Interaction*, 37, 1-7. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2020.100478>.
- Hank, K. et Erlinghagen, M. (2010). Dynamics of volunteering in older Europeans. *Gerontologist*, 50(2), 170–178.
- Hummel, C. et Hugentobler Clerc, V. (2007). La construction sociale du « problème » intergénérationnel. *Gérontologie et société*, 123(4), 71-84.
- Intergeneration (sd) Prévoyance temps St-Gall. <https://intergeneration.ch/fr/projets/prevoyance-temps-st-gall/>.
- Jacquemart, A. (2013). Engagement militant. Dictionnaire. Genre et Science Politique, 215–226.
- Jézégou, A. (2013). Agentivité. Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. De Boeck.
- Jobert, G. (2002). La professionnalisation entre compétence et reconnaissance sociale. In M. Altet, L. Paquay et P. Perrenoud (dir.). *Formateurs d'enseignants. Quelle professionnalisation?* (pp. 247-260). De Boeck.
- Kaufmann, J. (1996). *L'entretien compréhensif*. Nathan Université.
- Kitzinger, J. (2004). The methodology of focus groups: The importance of interaction between research participants. *Sociology of Health and Illness*, 16, 103-121.
- Krueger, R. A. et Casey, M. A. (2000). *Focus Groups. A Practical Guide for Applied Research*. Sage Publications.
- Kruger, H., Levy, R. (2001). Linking Life Courses , Work , and the Family : Theorizing a not so Visible Nexus between Women and Men. *Canadian Journal of Sociology*, 26(2), 145–166.
- Lahire, B. (1979). *L'homme pluriel. La sociologie à l'épreuve de l'individu*. Dans Halpern, C. (dir.), *Identité(s) L'individu, le groupe, la société*. (pp. 81–93). Sciences Humaines.
- Lambelet A. (2014). *Des âgés en AG. Sociologie des organisations de défense de retraités*. Antipodes
- Lamprecht, M., Fischer, A. et Stamm, H. B. (2020). Observatoire du bénévolat en Suisse 2020. Séismo.
- Le Boterf, G. (2008). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues : 15 propositions*. Eyrolles.
- Leimgruber, M. (2008). *Solidarity Without the State? Business and the Shaping of the Swiss Welfare State, 1890 - 2000*. Cambridge University Press.
- Leimgruber, M. (2013). Vieillesse insécure, vieillesse assurée ? *Sécurité Sociale*, 1, 21–23.

Levy, R., Gauthier, J.-A., & Widmer, E. (2010). Entre contraintes institutionnelle et domestique : Les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *The Canadian Journal of Sociology / Cahiers Canadiens de Sociologie*, 31(4), 461–489.

Liu M. (1997). *Fondements et pratiques de la recherche-action*. L'Harmattan.

Mahmoud, M. ; Muller Mirza, N. (2024). Analyse psychosociale et critique d'un dispositif participatif de promotion à la santé sexuelle, *Communication* [En ligne], Vol. 41/2 | 2024, doi : [10.4000/12yf2](https://doi.org/10.4000/12yf2)

McMunn, A., Nazroo, J., Wahrendorf, M., Breeze, E. et Zaninotto, P. (2009). Participation in socially-productive activities, reciprocity and well-being in later life: baseline results in England, *Ageing & Society*, 29(5), 765–82.

Mohib, N. et Sonntag, M. (2004). La légitimité au cœur de l'action et de la compétence. 7ème Biennale internationale de l'éducation et de la formation, Lyon, France.

Morrisette, J. (2013). Quel rapport aux savoirs et à la production de savoirs? Recherche-action et recherche collaborative, *Recherches Participatives*, 25(2), 35–49.

Mosconi N. (2016). *De la croyance à la différence des sexes*. Paris: L'Harmattan, Pepper.

Muehlebach, A. (2012). *The Moral Neoliberal: Welfare and Citizenship in Italy*. Chicago University Press.

Muller Mirza, N. (2024). « Ageing , Learning and Development : Sociocultural and psychoanalytical perspectives on growing older » Developmental processes and meaning-making in volunteering activity. Dans T. Zittoun, F. Gfeller et M. Grossen (Dir.), *Ageing, Learning and Development : Sociocultural and psychoanalytical perspectives on growing older*. Springer.

Mirza, N. M., Lusso, V. C. et Iannaccone, A. (2025, soumis). Reconfiguration of competences and identity transformations in older people doing voluntary activities. *European Journal of Psychology of Education*.

Office fédéral de la statistique (OFS) (2017) La valeur du travail non rémunéré se monte à 408 milliards de francs. Communiqué de presse du 11.12. 2017. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/3882344> -consulté en mars 2024.

– (2018). Travail bénévole, part en % de chaque groupe de population accomplissant un travail bénévole institutionnalisé ou informel, selon le groupe d'âge, le type de ménage, le niveau de formation et le sexe. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/5106554>

– (2023). L'ESPA en bref 2023. L'enquête suisse sur la population active. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/361-2300>

– (2022). Compte satellite de la production des ménages 2020. Communiqué de presse. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conciliation-travail-non-remunere/compte-satellite-production-menages.html>.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2005). Les pensions dans les pays de l'OCDE. Panorama des politiques publique. OCDE. https://www.oecd.org/fr/publications/les-pensions-dans-les-pays-de-l-ocde-2005_pension_glance-2005-fr.html.

Organisation mondiale de la santé (OMS)(2021) L'âgisme, un enjeu mondial. Global report on ageism. http://www.who.int/about/licensing/copyright_form/index.html.

Organisation des Nations Unies (ONU) (2020) Policy brief : The impact of COVID-19 on older persons. <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-05/Policy-Brief-The-Impact-of-COVID-19-on-Older-Persons.pdf> - consulté juin 2022.

Payet, J.-P. et Laforgue, D. (2008). Qu'est-ce qu'un acteur faible ? Contributions à une sociologie morale et pragmatique de la reconnaissance. Dans Payet, J.-P., Giuliani, F. & Laforgue D. (dir.), *De l'indignité à la reconnaissance. Enquête sur la voix des acteurs faibles* (pp. 9-25). Presses Universitaires de Rennes.

Perret-Clermont, A.-N. et Zittoun, T. (2002). Esquisse d'une psychologie de la transition, Education permanente. *Revue Suisse pour la Formation Continue*, 1, 12-15.

Poussou-Plesse, M. (2012). Quel(s) bénévolat(s) pour les seniors à l'échelle européenne? De la recherche de 'bonnes pratiques' à la bonne pratique de la recherche, *Les Politiques Sociales*, 1(1-2): 55-67.

Pro Senectute Observatoire national de la vieillesse (2022). A. Widmer, A et Müller E. (eds.). La pauvreté des personnes âgées en Suisse 2022. Pro Senectute.

Pudal B. (2003). La vocation communiste et ses récits. Dans Lagroye J. (dir.), *La politisation*. Belin.

Repetti, M. et Fassa, F. (2024) *Vieillir en Suisse. Du privé au politique*. Presses Polytechniques et universitaires.

Repetti, M. (2015). Du retraité méritant au senior actif : genèse et actualité d'une figure sociale en Suisse. *Retraite et Société*, 2(71), 15-33.

Repetti, M. (2018). *Les bonnes figures de la vieillesse*. Antipodes.

Repetti, M., Mesnard, P., Fassa, F. et Harrison, K. (2022). Utile, mais pas indispensable ? Engagement bénévole des retraités et Covid-19. *Gérontologie et Société*, 44 (1), 173-188.

Repetti, M. V., Harrison, K., Mesnard, P., & Fassa, F. (2024). Either win-win deal or exploitation? Narratives surrounding volunteering in the social scientific literature. *Voluntary Sector Review*, (published online ahead of print 2024). Retrieved Apr 8, 2025, from <https://doi.org/10.1332/20408056Y2024D000000019>

Robichaud, A. et Schwimmer, M. (2020). Les impasses critiques de la recherche participative : leçons tirées de débats épistémologiques en sociologie critique. *Questions vives. Recherches en éducation*, 33, 1-16. <https://doi.org/10.4000/questionsvives.4713>.

Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences: Documenter le parcours de développement*. Chenelière Éducation.

Vermeersch, S. (2004) Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole. *Revue française de sociologie*, 45(4), 681-710.

Vermeersch, S. (2013) Que faire du "plaisir" en sociologie? *Cahier de la recherche sur l'éducation et les Savoirs*, 12, 71-80.

Vermersch, P. (1994) *L'entretien d'explicitation en formation initiale et en formation continue*. ESF.

Vermersch, P. (2012) *Explicitation et Phénoménologie*. Paris Presses Universitaires de France.

Vygotski, L.-S. (1934/2019). *Pensée et langage*. La Dispute (Traduction de F. Sève) <https://doi.org/10.3917/disp.vygot.2019.01>

Zittoun, T. (2023). *The Pleasure of Thinking*. Cambridge University Press.

Zittoun, T. et Baucal, A. (2021). The relevance of a sociocultural perspective for understanding learning and development in older age. *Learning, Culture and Social Interaction*, 28, 100453. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2020.100453>

Annexes

Annexe I : Outputs

Publications

Livre

Fassa, F., Noble, G.; Repetti, M. (en préparation) Le bénévolat, un avenir du salariat ? Entre bien-être et exploitation (Titre provisoire). Neuchâtel : Alphil.

Muller Mirza, N. (sous la dir. de) (2025, en préparation). Psychologie socioculturelle de l'automne de la vie. Antipodes.

Repetti M. ; Fassa F. (2024). Vieillir en Suisse: du privé au politique. Lausanne: EPFL.

Articles et chapitres

Cesari Lusso, V. et Muller Mirza, N. (2022). La quête de l'intersubjectivité dans l'entretien de recherche sur les compétences. *Expliciter*, 133, 1-28.

Muller Mirza, N. (2025, en préparation). Developmental processes and meaning-making in volunteering activity, In T. Zittoun & F. Gfeller (eds), *Ageing, Learning and Development : Sociocultural and psychoanalytical perspectives on growing older*. Springer.

Muller Mirza, N., Cesari Lusso, V. et Iannaccone, A. (2025, en préparation). L'engagement bénévole après l'âge de la retraite. Soi, sens et savoirs en reconfiguration et développement. In N. Muller Mirza (sous la dir. de), *Psychologie socioculturelle de l'automne de la vie*. Antipodes.

Muller Mirza, N., Cesari Lusso, V. et Iannaccone, A. (2025, en préparation). Reconfiguration of competences and identity transformations in older people doing voluntary activities, soumis pour publication dans la Special Section "Ageing, learning and developing: A sociocultural approach", *European Journal of psychology of education*.

Muller Mirza, N. et Zittoun, T. (2025, en préparation). Ageing, learning and developing: A sociocultural approach, *European Journal of psychology of education* (révision des articles en cours).

Muller Mirza, N. (2024). Argumentation and reasoning in people older than 65. A sociocultural and dialogical analysis of focus groups on senior volunteering, in F. Arcidiacono & J. Convertini (eds). *The psychology of argumentation and reasoning* (pp. 211-238). Nova Publishers.

Repetti M. (2020). L'âgisme dans la lutte contre le coronavirus. REISO Revue d'information sociale. <https://www.reiso.org/document/5879>.

Repetti M. (2020). Coupables d'être vieux? REISO Revue d'information sociale. <https://www.reiso.org/document/5872>.

Repetti M., Fassa F. (2025, en révision). "I need time to recuperate, I really understand that": The joys and burdens of older women's volunteer work. *Current Sociology*.

Repetti M., Harrison K., Mesnard P. et Fassa F. (2024). Either win-win deal or exploitation? Narratives surrounding volunteering in the social scientific literature. Voluntary Sector Review. <https://doi.org/10.1332/20408056Y2024D000000019>.

Repetti M., Mesnard P., Fassa F. et Harrison K. (2022). Utile, mais pas indispensable ? Engagement bénévole des retraités et Covid-19. *Gérontologie et Société*, 44(67), 173-188. <https://doi.org/10.3917/g1.167.0173>.

Actes de colloque

Cesari Lusso, V., Muller Mirza, N. & M. Mahmoud (2022). La quête de l'intersubjectivité dans l'entretien de recherche sur les compétences, Exposé dans le cadre du colloque international « *L'apport de Pierre Vermersch à l'étude de la subjectivité. Épistémologie, méthodologie, pratique* », Aix-Marseille Univ & CNRS, 13-14 octobre 2022 (<https://explicitation.ch/wp-content/uploads/2023/05/Expliciter-Les-Actes-Cesari-Muller-Mirza-Mahmoud-2022-DEF.pdf>)

Conférences

Organisation

Muller Mirza, N. et Tartas, V. (2021) Organisation de l'Invited symposium SIG 10, "Social interactions and Life Long Learning: A sociocultural perspective", Dans le cadre du colloque EARLI 2021 – "Education and Citizenship: Learning and Instruction and the Shaping of Futures", Göteborg (en ligne).

Muller Mirza, N., Zittoun, T. et Baucal, A. (7-9 septembre 2022). Organisation du Symposium « Ageing, learning and development: A sociocultural perspective ». Dans le cadre de la conférence SIG 10-21-25, Université de Belgrade.

Fassa, F., Muller Mirza, N., Cesari Lusso, V., Repetti, M., Noble, G. (2023). Organisation d'une journée scientifique et restitution « Le bénévolat des seniors : un travail nécessaire et invisible », Université de Lausanne.

Muller Mirza, N., Cesari Lusso, V. et Iannaccone, A. (2023). Organisation d'un colloque international (sur invitation) « Engagements, compétences, et reconfigurations identitaires après la retraite », Université de Genève.

Repetti M. (2022) Vieillesse et précarité au début du XXIème siècle : perspectives sur les enjeux actuels.

Présentations

Cesari Lusso, V. (2023). 60-65 ans et plus : passions, énergies et compétences pour les autres, CHUV, Centre Leenaards de la Mémoire, Lausanne, colloque international.

Cesari Lusso, V. (2023). Le trésor des seniors. Un pôle de compétences extraordinaires, organisée par Connaissance3, région Cossonay-Pied-du-jura.

Cesari Lusso, V. (2024). Devenir Grands-parents aujourd'hui : quels dilemmes et quelles ressources ? Organisée par le Service cantonal de la santé publique du Canton de Neuchâtel.

Cesari Lusso, V. Muller Mirza, N. et Iannaccone, A. (2023). Trois clés de lecture pour explorer des dilemmes psychosociaux : dynamiques identitaires, sens, compétences, conférence dans le cadre du colloque « Engagements, compétences, et reconfigurations identitaires après la retraite » (coord. N. Muller Mirza, V. Cesari et A. Iannaccone), Université de Genève.

Cesari Lusso, V. Muller Mirza, N. et Mahmoud, M. (2022). La quête de l'intersubjectivité dans l'entretien de recherche sur les compétences. Colloque international en hommage à Pierre Vermersch, Université de Marseille.

Fassa F. et Repetti M. (2022). Transition à la retraite: Bénévolat et apprentissage tout au long de la vie. Connaissance 3 Conference Series. University of Lausanne, Switzerland.

Fassa F., Repetti M., Muller Mirza N. et Cesari Lusso V. (2023). Live Well with Others Through Volunteering? University of Lausanne, Switzerland.

Fassa F. et Repetti M. (2022). Transition à la retraite: Bénévolat et apprentissage tout au long de la vie. Connaissance 3 Conference Series. University of Lausanne, Switzerland.

Mesnard, P. (2022) S'engager bénévolement, lutter contre le déclassement ? 23 et 24-05-2022 I Journées d'études « Vieillesse et précarité au début du XXIème siècle : perspectives sur les enjeux actuels » HESTS Sierre (Suisse) avec Kelly Harrison

Mesnard, P. (2021) Typologie des expériences vécues du travail bénévole au temps de la retraite : analyses préliminaires. 12-07-2021 I XXIème congrès international des sociologues de langue française, Tunis (Tunisie)

Mesnard, P. et Harrison K. (2021) Les bénévoles seniors à l'épreuve de l'interruption des activités associatives, 23-04-2021 I Journée d'études « Les personnes âgées et la pandémie de covid-19 : quels enjeux ? » IDESO Genève (Suisse) n.

Mesnard P., Fassa F., Repetti M. et Harrison K. (2021). Le bénévolat des seniors à l'épreuve de la crise sanitaire: tensions morales et réaménagements contraints. Annual Conference of the Swiss Sociological Association. University of Geneva, Switzerland.

Mesnard P., Fassa F., Repetti M. et Harrison K. (2021). The Impact of and Response to COVID-19 Among Retired Volunteers in Switzerland. Annual Conference of the British Society of Gerontology. Lancaster University, United Kingdom.

Mesnard P., Fassa F., Repetti M. et Harrison. K. (2021). Le bénévolat des seniors à l'épreuve de la crise sanitaire: tensions morales et réaménagements contraints. Annual Conference of the French Sociological Association. Lille, France.

Muller Mirza, N. (2024). « Le travail des seniors bénévoles : lieux de compétition ou de complémentarité intergénérationnelle? Une analyse socioculturelle et dialogique de focus-groups entre bénévoles seniors » (7 décembre 2024). Conférence invitée par T. Zittoun, dans le cadre d'une journée pour des étudiant.es en Master en sciences humaines et sociales, UniNE.

Muller Mirza, N. (2023). « Bien vivre sa retraite avec les autres » (VIVRA) Discussion méthodologique autour d'une démarche socioculturelle et dialogique de constitution et d'analyse des données, conférence dans le cadre de la Journée CURIOUS, Université de Neuchâtel.

Muller Mirza, N. (2024). Developmental processes and meaning-making in volunteering activity by elderly. Conférence dans le cadre du colloque "Ageing, learning and development : sociocultural and psychoanalytical perspectives on growing older » (organisé par Zittoun, T. & Gfeller, F.), Université de Neuchâtel.

Muller Mirza, N. (2023). Les enjeux du vieillissement aujourd'hui. Réflexions autour de la recherche VIVRA et introduction au colloque, dans le cadre du colloque « Engagements, compétences, et reconfigurations identitaires après la retraite » (coord. N. Muller Mirza, V. Cesari et A. Iannaccone), Université de Genève.

Muller Mirza, N. Cesari, V. et Iannaccone, A. (7 2022). Competencies and intersubjectivity in interviews with seniors about their activity as volunteers, contribution pour le symposium « Ageing, learning and development: A sociocultural perspective », SIG 10-21-25 (EARLI), Université de Belgrade.

Muller Mirza, N., Cesari Lusso, V. et Iannaccone, A. (2022). Engagements, compétences et reconfigurations identitaires après la retraite, Colloque SSRE, Université de Lausanne, septembre 2022.

Repetti M. (2023). Utile, mais pas indispensable? Engagement bénévole des retraités. Ecole d'Automne, Ecole d'Automne de l'ILVV, University of Grenoble, France.

Repetti M., Fassa, F. (2023). "As a Volunteer, I Want to Do Good, Do Right, for Others": The Sociopolitical Dimensions of Older Men's and Women's Unpaid Work in Switzerland. Annual Conference of the British Society of Gerontology, University of East Anglia, England.

Repetti M. (2024). La citoyenneté tout au long de la vie. Conférence Vieillir 2023, Lausanne, Switzerland.

Repetti M. (2025). Le bénévolat à la retraite : se mobiliser pour les autres, pour les siens et pour soi ?. EHESS, 10 mai.

Repetti M. (2023). Utile, mais pas indispensable? Engagement bénévole des retraités. Ecole d'Automne, Ecole d'Automne de l'ILVV, University of Grenoble, France.

Repetti M., Fassa, F. (2023). "As a Volunteer, I Want to Do Good, Do Right, for Others": The Sociopolitical Dimensions of Older Men's and Women's Unpaid Work in Switzerland. Annual Conference of the British Society of Gerontology, University of East Anglia, England.

Interventions medias

24H, lundi 22 mai 2023, La société serait grippée sans le bénévolat des seniors.

Générations, mai 2023, C'est mon dernier jour de travail ! pp. 12.18, <https://www.generations-plus.ch/societe/pas-si-simple-le-jour-de-depart-a-la-retraite-493>

Générations, septembre 2023, Les seniors bénévoles souffrent d'invisibilité, pp. 65-66, <https://www.generations-plus.ch/droit-argent/les-seniors-benevoles-souffrent-dinvisibilite-7205>

Léman bleu TV Demain 11.11.2024. Toujours actifs. <https://www.lemanbleu.ch/fr/Emissions/377505-Demain.html>

L'invité du 12h30 25.10.2024. Vieillir en Suisse.
<https://avisdexperts.ch/fr/intervention/la-sociologue-farinaz-fassa-sur-vieillir-en-suisse-du-prive-au-politique>.

La ligne de cœur. (2024). Être vieux en Suisse. <https://www.rts.ch/emissions/la-ligne-de-coeur/2024/article/etre-vieux-28617846.html>

La ligne de cœur. (2024). Seniors et bénévolat / Le bénévolat, une affaire de jeunes !? <https://www.rts.ch/emissions/la-ligne-de-coeur/2024/article/benevolat-28665119.html>

Tribu. (2024). Avoir plus de 65 ans en Suisse. Swiss Radio. <https://www.rts.ch/audio-podcast/2024/audio/avoir-plus-de-65-ans-en-suisse-28628448.html>.

Forum 18.07.2024 Est-ce que les personnes âgées en Suisse vieillissent-elles de la même manière? <https://avisdexperts.ch/fr/intervention/est-ce-que-les-personnes-agees-en-suisse-vieillissent-elles-de-la-meme-maniere>

Tribu. (2022). Le bénévolat des personnes retraitées en Suisse romande. Swiss Radio. <https://www.rts.ch/audio-podcast/2022/audio/le-benevolat-des-personnes-retraitees-en-suisse-romande-25880573.html>.

Repetti, M. et Fassa, F. (2025, in press). Le rôle des bénévoles âgés dans la vie culturelle suisse. Gerontologie.ch Magazine.