



# BIEN VIVRE SA RETRAITE AVEC LES AUTRES

ENGAGEMENTS, COMPÉTENCES ET QUALITÉ  
DE VIE À L'ÈRE DU *LIFELONG LEARNING*

Quelques constats de la recherche à discuter

Farinaz Fassa, UNIL  
Vittoria Cesari Lusso, UNINE  
Nathalie Muller Mirza, UNIGE  
Marion Repetti, HESTS-Valais

Mai 2023

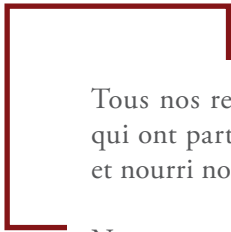




**BIEN VIVRE SA RETRAITE AVEC LES AUTRES**  
ENGAGEMENTS, COMPÉTENCES ET QUALITÉ DE VIE  
À L'ÈRE DU *LIFELONG LEARNING*

Farinaz Fassa, UNIL  
Vittoria Cesari Lusso, UNINE  
Nathalie Muller Mirza, UNIGE  
Marion Repetti, HESTS-Valais





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 14 associations partenaires qui ont facilité nos contacts avec leurs bénévoles et à leurs responsables qui ont participé au groupe d'accompagnement (Par ordre alphabétique) : Association de proches aidants, VD ; AVIVO - Association de défense et de détente des retraités, VD ; Bénévolat VD ; Caritas ; Club Bel Âge, VS ; Connaissance 3 - Université des seniors, VD ; Être Grands-parents... aujourd'hui (Groupe autonome du MdA), VD ; Fédération valaisanne des retraité-es, VS ; Fondation compétences bénévoles ; Grands-parents pour le climat, VD et Grands-parents pour le climat, VS ; Innovage ; Mouvement des Aînés, VD (MdA) ; Tables du Rhône, VS.

Notre gratitude enfin va à la Fondation Leenaards qui a soutenu financièrement ce projet dans le cadre de son appel à projets de recherche « Prix qualité de vie 65+ » 2019.

*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

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>9</b>
<b>I. LA DÉMARCHE DE RECHERCHE</b>	<b>11</b>
1. LES OBJECTIFS DE NOTRE ÉTUDE	11
2. COMMENT NOUS AVONS PROCÉDÉ	14
3. QUI SONT LES PERSONNES QUI NOUS ONT RÉPONDU	16
<b>II. QUELQUES CONSTATS</b>	<b>21</b>
1. LA COVID-19 A PERMIS D'ÉCLAIRER L'ACTIVITÉ ESSENTIELLE MAIS SOUVENT INVISIBLE DES SENIORS	21
2. DES SENIORS TRÈS ACTIFS ET ACTIVES	23
3. L'ENGAGEMENT AU CŒUR D'UNE QUÊTE DE SENS	27
4. TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET TRAVAIL BÉNÉVOLE AVANT ET APRÈS LA RETRAITE : L'ENJEU DES COMPÉTENCES	30
5. LES COMPÉTENCES MOBILISÉES DANS L'ACTIVITÉ SONT RICHES DE DIMENSIONS SOUVENT INVISIBLES	36
6. AJUSTEMENTS ET RECONFIGURATIONS IDENTITAIRES	40





## PRÉAMBULE

C'est avec beaucoup de plaisir que l'équipe VIVRA vous adresse ce livret, à vous qui avez participé, ou vous êtes intéressé-e, à la recherche « Bien vivre sa retraite avec les autres : engagements, compétences et qualité de vie à l'ère du *lifelong learning*\* ».

Ce livret s'est voulu court et synthétique. Permettant de résumer en grande partie la recherche VIVRA, il est organisé de la manière suivante :

Une partie introductive rappelle nos objectifs de recherche et les manières dont nous avons tenté de les atteindre dans une période qui a été marquée par la COVID-19. Nous livrons ensuite quelques observations sous la forme de six constats à partir de l'analyse des informations récoltées.

Cette façon de faire restitue les discussions que l'équipe des sociologues et celle des psychologues ont poursuivies tout au long de la recherche.

Nous souhaitons que ce document contribue à la réflexion sur la place des seniors dans la société et à ce que leurs contributions dans des engagements associatifs soient non seulement davantage connues mais aussi reconnues.



# I.

## LA DÉMARCHE DE RECHERCHE

### 1. LES OBJECTIFS DE NOTRE ÉTUDE

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 eux et elles-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. On le devine : **la question de la participation sociale des seniors se situe au cœur d'enjeux politiques, économiques et existentiels.**

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 seniors (les personnes de 65 ans et plus), celle de leur engagement bénévole dans des associations. L'objectif de notre travail a été de mieux comprendre ces engagements et leurs effets sur leur qualité de vie *du point de vue des seniors.*

Notre équipe interdisciplinaire, intergénérationnelle et interinstitutionnelle a adopté **une perspective sociologique** et une **perspective psychosociale** pour répondre aux questions de recherche suivantes :

1. **Quels sont les éléments (facteurs, circonstances, expériences, motivations) qui sont à la source de l'engagement des seniors dans le milieu associatif ?**
2. **Après avoir intégré l'association, quelles sont les compétences que les seniors mobilisent et développent au cours de leurs engagements ?**
3. **Dans quelle mesure ces compétences sont-elles perçues par les seniors comme contribuant à leur bien-être et comme des ressources pour gérer la transition à la retraite et au-delà ?**
4. **Quels sont les contraintes, les obstacles, les tensions ou au contraire les facilitations observées dans l'expérience de l'engagement et le développement des compétences des seniors ?**

La perspective **sociologique** a pris en compte les enjeux sociaux, politiques et économiques des changements démographiques en cours sur la vie à la retraite et sur l'engagement des seniors en milieu associatif. Du fait des circonstances, elle s'est aussi interrogée sur ce que le traitement des seniors durant la COVID-19 révélait. La perspective **psychosociale** a également intégré ces éléments et elle a précisé les besoins, les attentes et les perceptions des personnes concernées en prenant en considération leur expérience. Nous avons réalisé cette étude dans deux cantons, le canton de Vaud et en Valais, de manière à obtenir des informations dans des contextes variés, ruraux et urbains.

Nous avons utilisé plusieurs outils d'enquête :

- des groupes de discussion, nommés Ateliers VIVRA, au cours desquels les Bénévoles seniors étaient invités à échanger autour d'affirmations contrastées proposées par l'équipe de recherche ;

- des « calendriers de vie », associés à un petit questionnaire, complétés par les bénévoles sur une base volontaire, permettant d'obtenir des informations sur l'ensemble de la trajectoire personnelle sous une forme synthétique ;
- des entretiens institutionnels, réalisés avec les responsables des associations, abordant des questions liées à leur historique et à leur mode de fonctionnement, associés à l'analyse de leur documentation ;
- des entretiens individuels semi-directifs (portant sur des thèmes relatifs aux engagements bénévoles et aux trajectoires de vie des personnes) et des entretiens explicitatifs (portant plus particulièrement sur des situations spécifiques, et durant lesquels les personnes étaient guidées afin de faire émerger les différents types de savoirs et savoir-faire qu'elles ont mobilisés d'une façon implicite) ;
- quelques observations sur le terrain des activités associatives.

## 2. COMMENT NOUS AVONS PROCÉDÉ

Il est apparu assez vite que le cadre dans lequel les bénévoles seniors s'engagent joue un rôle primordial. Nous avons donc commencé notre travail en menant des entretiens institutionnels avec les responsables de 14 associations partenaires afin de mieux comprendre leur fonctionnement, leur histoire et la place qu'elles font aux bénévoles seniors. Ces entretiens avaient aussi pour objectif de construire un travail collaboratif avec les associations au travers d'un groupe d'accompagnement rencontré environ deux fois par année et de leur permettre de s'approprier les résultats de notre travail au fil de la recherche.

Le cœur de notre travail portait sur les bénévoles et sur leur point de vue concernant leurs engagements bénévoles. Le projet prévoyait initialement de rencontrer environ 200 seniors bénévoles pour des échanges de groupe (les Ateliers VIVRA) qui auraient dû inclure le remplissage de « calendriers de vie » par ces dernières et derniers. Il était aussi planifié qu'une cinquantaine de personnes soient entendues lors d'entretiens individuels. Nous espérions en sus alimenter ces informations par des observations lors de séances de fonctionnement ou de formation.

Or, comme pour beaucoup d'autres activités, **la pandémie de Covid-19** a eu des impacts sur notre recherche et nous avons dû *digitaliser* une partie de notre récolte de données. Si l'épidémie a peu affecté les entretiens institutionnels (les responsables de 14 associations ont été rencontrés-es), car ils sont intervenus au tout début de la recherche, elle n'a pas été sans conséquences sur le nombre de personnes finalement rencontrées. Après quelques premières discussions en groupe menées dans les locaux de l'université, nous avons été amenés-es à travailler en ligne durant une grande partie de la période de construction des données. Cela nous a menés-es à opérer plusieurs ajustements : décaler l'activité de remplissage des calendriers de vie (nous en avons récolté **83**),

diminuer le nombre de personnes présentes lors de chacun des groupes de discussion (nous avons tout de même organisé **23 groupes de discussion** dont 11 en ligne qui ont réuni entre 3 et 7 personnes, pour un total de **103 personnes rencontrées**), et créer un tutoriel expliquant comment remplir le calendrier de vie. Finalement, nous avons toutefois pu rencontrer une partie des personnes en face à face dès l'arrivée des vaccins et à des périodes de moindre intensité de l'épidémie en 2021. Nous avons ainsi réalisé **36 entretiens individuels**. Toutefois nous n'avons pu nous rendre sur place que très occasionnellement pour réaliser les observations que nous souhaitions.

Ces outils de recueil de données nous ont permis de construire une base d'informations très vaste que nous sommes, pour une partie, encore en train d'analyser.

### 3. QUI SONT LES PERSONNES QUI NOUS ONT RÉPONDU

- Les données ont été récoltées auprès de 106 bénévoles âgés de 54 à 89 ans, dont 62 femmes et 44 hommes, recrutés avec l'aide des associations partenaires (3 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.
- Environ 90% des personnes rencontrées ont cessé leur activité professionnelle et 10% exercent encore leur métier à temps partiel.
- La très grande majorité des hommes ayant répondu à cette question sont mariés (un peu plus de 80%) alors que ce n'est le cas que pour près de la moitié (44%) des femmes. Les femmes veuves, séparées ou divorcées représentent la même proportion du public féminin, soit plus de 40%, alors que les hommes dans les mêmes situations sont beaucoup plus rares (un peu plus de 15%). Les femmes vivant seules sont de ce fait beaucoup plus nombreuses (44%) que les hommes (14%).
- Le public féminin rencontré est en moyenne moins âgé que le public masculin, 38% 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 en outre plus de 44% de l'échantillon masculin. 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 les femmes que chez les hommes.
- 87% des personnes avec qui nous avons échangé ont eu des enfants et 73% d'entre elles ont des petits-enfants dont elles s'occupent peu ou prou.



→ 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% ont exercé des fonctions de directeurs/trices, cadres de direction et gérant-es ou des professions intellectuelles et scientifiques. De fait, une forte proportion d'entre elles et eux (plus de 60%) possède un diplôme d'une haute école ou d'une université.

L'échantillon de nos répondant-es se caractérise au regard des données de l'Office fédéral de la statistique (OFS) par le fait 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. Dans ce groupe, le nombre de femmes est particulièrement important (70%) alors que cette caractéristique est plus fréquemment l'apanage des hommes dans les données nationales. Notre population s'avère également différente quant à la proportion des personnes faisant état d'une formation supérieure, plus de 60%, en comparaison avec les personnes qui bénéficient de ce type de formation selon les données de l'Observatoire du bénévolat, 44,7%. Dans les faits, le niveau de formation de nos répondant-es femmes et hommes confondus correspond plus à celui des hommes bénévoles au niveau national, 66%.

Il est ainsi très notable 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 %.) Cette caractéristique est à mettre en lien avec le fait que notre échantillon a donné, pour les raisons énoncées ci-dessous, une plus grande visibilité aux personnes de statut socio-économique élevé, ce qui est également relevé dans le rapport de l'Observatoire du bénévolat en 2021.

Ces éléments qui caractérisent notre population sont à mettre en lien avec la situation engendrée par la Covid-19 et les réaménagements que nous avons dû effectuer durant notre enquête qui était essentiellement de type qualitatif. Les conditions de la pandémie ont ainsi 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.

Ces différences sont aussi 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 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 sur-représentation des femmes dans notre échantillon en comparaison nationale (51% de femmes et 49% d'hommes), notamment en raison de la plus grande implication des premières 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 toutes deux apparues parfois comme le premier engagement associatif énoncé.





## II.

## QUELQUES CONSTATS

### 1. LA COVID-19 A PERMIS D'ÉCLAIRER L'ACTIVITÉ ESSENTIELLE MAIS SOUVENT INVISIBLE DES SENIORS

Le temps du déroulement de notre recherche a coïncidé pratiquement avec la durée d'un problème de santé d'ordre exceptionnel et mondial : la pandémie de COVID-19. Malgré la décision du Conseil Fédéral d'un confinement partiel lors de la première vague du printemps 2020, **les personnes de plus 65 ans ont été considérées uniformément comme une « population à risque »**. Elles ont été appelées à faire preuve d'un comportement particulièrement précautionneux et à respecter volontairement un confinement plus strict et plus long que les plus jeunes. Une forme de responsabilisation individuelle supplémentaire leur a de ce fait été imposée, et les a de facto placés dans une position de redevabilité. Dans cette veine, certains médias et acteurs politiques ont insisté sur le risque que leur santé « plus fragile » faisait courir au système sanitaire et à la bonne santé des assurances maladie. A l'opposé, de jeunes parents se sont fait l'écho des difficultés rencontrées dans la garde des enfants. Il en a été de même dans certaines associations actives dans le travail social qui ont dû temporairement cesser leurs activités ou recruter des bénévoles plus jeunes.

**L'épidémie a eu pour effet de renforcer les processus sociaux usuels, elle a ainsi parfois joué un rôle de révélateur des problèmes latents mais peu visibles.**

Ainsi, selon certain.es auteur.es, en ignorant les différences en termes de santé et d'âge qui existent au sein de la population retraitée, la désignation univoque des plus de 65 ans comme d'un « groupe à risque » a renforcé la stigmatisation des retraité.es et, dans un premier temps pour le moins, l'ignorance de leurs contributions sociales.

Le contexte de la pandémie a montré 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. Certaines associations se sont par exemple trouvées arrêtées faute des activités bénévoles des seniors. Ces entraves au fonctionnement associatif ordinaire n'ont toutefois pas suffi à ce que leurs engagements bénévoles soient considérés comme une participation au bon fonctionnement social, justifiable d'une reconnaissance explicite.

Par ailleurs, et dans ce contexte, certain-es retraité-es se sont retrouvé-es fortement isolé-es, plus particulièrement les personnes les plus désavantagées du point de vue socioéconomique, parmi lesquelles l'usage des échanges digitaux est par ailleurs le moins ancré. De ce fait, cette population de seniors a particulièrement souffert de l'exclusion sociale et de l'isolement induits par la pandémie de Covid-19 et son traitement médiatique et politique.

## 2. DES SENIORS TRÈS ACTIFS ET ACTIVES

On parle en général de deux types d'engagement. **Les engagements dits « formels »** des seniors se font dans le cadre d'associations actives dans les domaines religieux, sportifs, au profit de la culture, de l'environnement ou de la politique et des activités de type social ; ils incluent parfois aussi des activités de soins et services à la personne. **Les engagements informels** se concentrent dans la sphère privée, familiale et de voisinage. Contrairement à de nombreux engagements formels, ils ne donnent pas lieu à une contractualisation.

Concernant le bénévolat associatif, **la majorité des personnes rencontrées le pratiquait déjà avant de commencer leur retraite** ; elles ont souvent multiplié leurs engagements au fil du temps, en particulier aux alentours de la cinquantaine, puis à l'âge de la retraite. On peut de ce fait constater une certaine continuité entre la vie d'avant la retraite et celle qui lui succède, une part significative des activités bénévoles principales des participant.es entretenant en sus un lien avec la vie professionnelle antérieure (plus d'un tiers de celles qui ont été déclarées dans le questionnaire). Cette volonté de continuité est également énoncée par les personnes qui débute une activité bénévole au moment de la retraite ; elles font souvent état de la possibilité qui leur est donnée par la fin du travail salarié de disposer du temps nécessaire pour reprendre et développer des engagements qu'elles estiment importants, pour elles et les autres.

Les personnes avec qui nous avons échangé évoquent de **nombreuses activités bénévoles**, et déclarent souvent être actives dans plusieurs associations (la moyenne du nombre de leurs adhésions formelles dépasse 5 associations). **Cette multi-activité des seniors** permet de constater **qu'elles et ils sont engagés 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 aux autres générations. Ainsi,

**sur la seule base du partenariat avec 14 associations, nous avons pu documenter des activités bénévoles dans 118 associations.** Les informations que nous avons ainsi pu récolter sur les associations bénéficiaires du travail et des compétences des seniors rencontré.es, concernent finalement un nombre 8 fois plus élevé d'associations que celles qui nous ont permis d'entrer en contact avec les seniors engagé.es auprès d'elles. Ce chiffre révèle l'importance des engagements des seniors rencontré.es et met en évidence leurs multi-activité.

L'image d'Epinal du senior qui utilise son temps libre à son seul profit est donc bien loin de la réalité. Tout comme celle qui associe prioritairement engagement des seniors et prise en charge des membres de sa famille plus âgé.es ou plus jeunes. Ces images ne rendent compte que d'une partie des activités bénévoles des seniors qui sont également très actifs/ves dans l'aide donnée aux personnes dépendantes ou en situation de précarité. Si elles et ils font la lecture aux plus jeunes ou aux plus âgé.es, transportent des personnes qui ne peuvent plus se déplacer ou encore servent des repas à des personnes en situation de précarité, leur investissement pour l'ensemble du groupe social s'oriente également dans d'autres directions, parfois au travers de l'offre d'une expertise professionnelle préalable pour le développement de projets associatifs ou des collectivités publiques, parfois par l'organisation et la gestion d'associations dont les buts sont plus larges (défense du climat, promotion du patrimoine culturel et naturel) et mettent en exergue des objectifs sociétaux et intergénérationnels.

Le nombre très important d'associations bénéficiaires montre que les personnes bénévoles à la retraite **participent de manière très notable et très directe à la cohésion sociale et au bien-être des autres générations.**

**Il est toutefois rare qu'elles reçoivent en retour une reconnaissance matérielle ou symbolique correspondant à leur engagement** puisque plus du quart des 220 réponses données



par 87 personnes à la question des trois plus importants engagements bénévoles associatifs actuels font état d'aucune contrepartie (59 « rien ») et près d'un tiers d'une « reconnaissance sous la forme d'un repas annuel » (67).

On constate également que les seniors financent souvent eux/elles-mêmes leurs activités bénévoles, près de 75% des personnes signalant que leurs activités ne donnent pas lieu à un « remboursement de leurs frais ». Par ailleurs, seul·es 20% des bénévoles interrogé·es mentionnent l'existence d'une formation continue qui leur serait proposée.

Nous avons observé que certaines de leurs activités associatives bénévoles les occupent « tous les jours ou presque » dans plus de 10% des cas et « toutes les semaines ou presque » dans 35% des réponses.

En sus du travail associatif effectué par les seniors s'ajoute **le bénévolat informel qui se fait dans le cadre privé et du voisinage et qui pallie souvent les défauts de prises en charge collectives**. Les bien connues prises en charge des petits-enfants ou des très vieux parents s'apparentent dans une certaine mesure aux activités des proches aidants et, tout comme l'engagement associatif, elles contribuent à ce que d'importantes économies soient réalisées dont l'âgisme régnant ne rend que rarement compte. Ces engagements pour les autres proches sont nombreux puisque seules 19 des 87 personnes qui ont rempli le questionnaire disent ne pas faire de bénévolat informel. Ce dernier ne donne lui aussi que rarement lieu à une forme de contrepartie, le plaisir semblant être le moteur principal de ce travail important.

**L'ensemble des tâches et activités réalisé par les bénévoles nous amène à constater que loin d'être des charges pour la société que dessinent les inquiétudes associées à la rupture de l'équilibre démographique du 20ème siècle et à ses conséquences sur les politiques sociales et sanitaires, les seniors**

**contribuent très largement au bien-être des sociétés. Leurs apports volontaires sont quantitativement si importants qu'une cessation de ce travail gratuit signifierait l'arrêt d'activités qui garantissent une bonne intégration de l'ensemble des groupes sociaux, y compris ceux qui participent à l'emploi salarié.**

### **A discuter**

Ressentez-vous une certaine méconnaissance et/ou une non reconnaissance de vos apports à l'ensemble des générations ?

Si c'est le cas, que pourrait-on imaginer pour induire une reconnaissance plus importante de votre travail bénévole ?

Et quel pourrait être le rôle des instances étatiques et associatives dans ce cadre ?

### 3. L'ENGAGEMENT AU CŒUR D'UNE QUÊTE DE SENS

Les interrogations relatives au sens et au sentiment d'exister grâce à ses propres choix sont particulièrement saillantes lors de périodes de transitions. Ayant de nombreuses réalisations (matérielles, relationnelles et spirituelles) à leur actif et étant libérées des contraintes professionnelles, les personnes avec lesquelles nous avons discuté semblent ainsi se poser la question suivante : « Que faire maintenant de cette période de vie où je peux décider par moi-même de mon temps ? ».

Dans ce cadre, l'engagement dans une association semble jouer un rôle très important permettant de soutenir le sentiment de continuité de soi dans le temps. Les bénévoles parlent souvent du fait qu'elles et ils se sont engagé-es pour des raisons de **continuité familiale** (« Je l'ai hérité de mon papa » ; « C'était dans l'ADN familial ») ; de **valeurs** (« Je trouve que la création est tellement belle, on n'a pas le droit de l'abîmer comme ça. On a un devoir d'aide et de militance »), et d'**action** (« J'ai toujours aimé faire ça »).

Pourquoi s'engager ? Les seniors interrogés évoquent encore d'autres raisons. Elles et ils souhaitent être **utiles** pour les autres ; souhaitent préserver et s'inscrire dans de nouveaux **réseaux** de sociabilité ; cherchent la possibilité de **transmettre leur expérience** et leurs connaissances (ce qu'on appelle la générativité).

Sur le plan du ressenti, comme dans d'autres périodes de la vie, le sens de l'engagement après l'âge de la retraite se nourrit de l'émotion agréable de **plaisir** qui est fréquemment évoquée en lien avec les engagements bénévoles. Cela n'est pas étonnant puisque que ces engagements sont librement choisis et que l'adhésion aux associations est un acte volontaire.

Le plaisir se manifeste concrètement sous différentes facettes permettant de se sentir - selon les cas : **utile, apprécié-e, comblé-e** au niveau intellectuel, **satisfait-e** sur les plans affectif et identitaire, **capable d'apprendre**, en mesure de **faire plaisir** aux autres, **en accord** avec soi-même, **fier-ère** de réaliser un travail bien fait, et cela malgré les éventuelles difficultés et/ou contraintes inhérentes aux différentes activités.

Le plaisir est une des forces motrices qui, avec le principe de réalité, oriente l'activité psychique de l'être humain à n'importe quel âge. Toutefois, nous observons qu'une certaine tension émerge des récits des bénévoles, entre, d'une part, la recherche de formes de **plaisir** à travers l'engagement bénévole et, d'autre part, le respect d'autres **exigences et contraintes** liées à la réalité de l'âge après la retraite, comme celles de jongler entre les multiples engagements liés aux bénévolats formel et informel ou le besoin de garder une marge de liberté dans cette phase de la vie, ou encore la prise en compte d'exigences au niveau de la santé. Les témoignages nous montrent que la dialectique entre ces deux principes interdépendants prend une place importante dans le quotidien des participant.es à notre recherche. **Le bien-être qui en découle est aussi le fruit d'un équilibre toujours remanié, fruit d'une négociation constante entre ces deux principes.**

La question du sens attribué à l'un ou l'autre engagement varie tout au long de la trajectoire bénévole. En effet, les engagements dans la vie des associations ne sont pas des contributions figées mais bougent au fil des années, sur le plan qualitatif et quantitatif. La motivation à s'engager quand on est bénévole senior peut se tarir si le plaisir, la reconnaissance, les conditions de travail et la santé ne sont plus présents.

**Le bénévolat peut ainsi s'inscrire dans une quête existentielle de sens à un moment de transition qui peut rendre les personnes fragiles sur le plan social et personnel. Aux yeux de la plupart des personnes interrogées, cet engagement**

**apporte plaisir et sentiment de générativité, ce sentiment qui se développe lorsque la personne constate l'importance de son expérience auprès des générations futures. Il n'est toutefois pas exempt de difficultés et de défis, en lien notamment avec les contraintes relatives à l'âge et aux multiples autres engagements.**

### **A discuter**

Ressentez-vous aussi cette nécessité de concilier plaisir, sentiment de liberté, exigence de rigueur, devoir de militance et de transmission ?

Que pourrait-on imaginer pour soutenir cette difficile articulation ?

Quel pourrait être le rôle des instances étatiques et associatives dans ce cadre ?

#### 4. TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET TRAVAIL BÉNÉVOLE AVANT ET APRÈS LA RETRAITE : L'ENJEU DES COMPÉTENCES

La notion de « **compétence** » se trouve au cœur des questions posées dans notre projet de recherche. Elle est largement polysémique dans la littérature en sciences humaines et sociales, puisque son usage relève autant du discours économique, politique, éducatif que des images que les autres ont de nous ou de nos propres représentations. Nous avons choisi de la définir dans notre travail comme la « **capacité de mettre en œuvre d'une façon perçue comme efficace ses connaissances, savoir-faire et savoir-être dans une situation donnée** ». Cette définition pose de fait la question de leur mobilisation dans un contexte spécifique et du sens qui leur est donné par les seniors rencontrés. Elle interroge également l'origine des compétences mobilisées par les seniors et celle de leurs liens multiples avec la vie d'avant la transition qu'est l'entrée en retraite.

Comme toutes les périodes de transition, ce moment donne lieu à une réflexion sur les manières dont ce nouveau temps de vie peut s'articuler avec les périodes précédentes. Les seniors rencontrés inscrivent ainsi leurs activités bénévoles dans une tension entre la rupture d'avec la vie d'avant et la continuité d'un parcours de vie cohérent. *De facto*, la rupture consiste avant tout pour la plupart d'entre elles et eux dans la fin de l'emploi et du salariat. C'est d'ailleurs à partir de ce point que les **compétences extrêmement diverses des seniors bénévoles sont le plus souvent énoncées**. Elles ont ceci de particulier qu'elles s'inscrivent dans des trajectoires de vie **déjà riches en termes d'expériences et d'apprentissages** à partir aussi de réussites et d'échecs, et ces **points d'ancrage** servent aux personnes à décrire ce qu'elles apportent ou recherchent à travers leurs engagements dans les associations.

Dans notre étude, **la liste est très longue des compétences dont les seniors bénévoles interrogés déclarent faire usage dans leur engagement en fonction des contextes et de leurs responsabilités**. Mais une partie de ces « connaissances, savoir-

faire et savoir-être » mis en œuvre dans leur travail bénévole renvoie clairement 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). Le couple plaisir-contraintes prend place dans cette manière de décrire la mobilisation des compétences acquises et leurs transformations dans le travail bénévole. Qu’il s’agisse de la possibilité enfin ouverte de faire quelque chose pour les autres (de manière directe ou indirecte) car du temps non-contraint par l’emploi et ses rythmes a été retrouvé, de la possibilité de faire autrement ce que l’on faisait avant ou encore de rompre fondamentalement avec les activités professionnelles antérieures, **la référence à l’emploi salarié ou indépendant est prépondérante. Elle se décline cependant différemment selon les personnes, leurs inscriptions sociales et leurs expériences de vie.**

Sur un continuum représentant la continuité entre l’avant et l’après retraite, on peut repérer, aux deux **pôles, schématiquement deux sous-groupes** : d’un côté les personnes rencontrées qui sont engagées dans un **bénévolat dit « de compétences »**, dans le sens qu’il se trouve dans la continuité des expertises professionnelles. De l’autre côté, celles et ceux qui choisissent des engagements n’ayant que peu de lien avec les compétences déployées avant la retraite, que l’on peut qualifier de **bénévolat de « forces vives »**.

Une partie des personnes rencontrées privilégie ainsi un **bénévolat dit « de compétences »**, qui permet de continuer à valoriser les expériences professionnelles des seniors comme ressources au service de la société civile. Les associations dans lesquelles se retrouvent en particulier ces bénévoles insistent sur **la qualification professionnelle antérieure des seniors** car elles offrent aux collectivités publiques ou aux projets associatifs **une expertise spécifique** qui ne leur serait pas accessible autrement.

Selon certain-es responsables, 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 professionnelles antérieures. Elles leur ont permis de constituer un ensemble de connaissances et savoir-faire qui restent prisés. 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**. Dans l'une des associations partenaires, il est même stipulé dans ses statuts 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 ».

**Il semble toutefois que si l'insistance mise sur l'expertise et sur sa transférabilité valorise les connaissances professionnelles antérieures, elle peut aussi favoriser le maintien d'un certain entre-soi**. Elle participe très nettement à la continuité entre vie professionnelle et vie à la retraite, les mêmes compétences étant mises en avant. 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. Elles s'adressent souvent à des personnes pour qui le bénévolat est un choix fait dès l'entrée en retraite.

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, 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.

Ces personnes n'insistent pas ou peu sur le bénévolat associatif comme moyen de construire de la sociabilité ou de structurer le temps. Hormis la stigmatisation qu'elles ont subie en tant que personnes de plus de 65 ans du fait de la distanciation sociale imposée par la pandémie de Covid-19, elles ont relativement peu souffert durant cette période. Certaines d'entre elles en ont même profité 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 alors que les personnes du groupe suivant ont évoqué la souffrance induite par l'isolement social.

A l'autre pôle, se situe ce que nous avons appelé le **bénévolat de « forces vives » qui consiste à mettre son temps à disposition des associations et/ou des personnes**. Les personnes qui en font état imaginent en général un bénévolat qui les mette en contact avec des personnes différentes de celles qu'elles ont fréquentées par le passé. La transformation de soi, la découverte des autres, le partage marquent ce type de bénévolat qui a souvent débuté bien avant le temps de la retraite. Les nombreuses personnes qui en font état **insistent surtout sur la sociabilité que permet l'engagement bénévole et sur l'enrichissement qu'elles en tirent**. Loin de mettre l'accent sur leurs propres compétences, elles insistent ainsi sur l'utilité immédiate que leurs activités ont pour les autres. Pour elles, la continuité est davantage liée aux valeurs et aux traditions familiales qu'à un intérêt ou un domaine spécifique. Les associations dans lesquelles ces personnes sont impliquées sont principalement actives dans le travail social et éducatif et il est souvent question de don de soi.

Le plaisir provient dès lors du plaisir que l'on fait et des manques que l'on comble, sans se mettre en concurrence avec les professionnel·les et les salarié·es. Qualifiant leurs activités comme « une cerise sur le gâteau », ces bénévoles relèvent rarement spontanément les compétences offertes aux associations dans lesquelles elles et ils œuvrent. Elles les décrivent comme « naturelles », essentialisant ainsi des compétences construites au fil du temps, notamment celles qui sont au cœur des activités de *care* comme l'empathie ou l'écoute et le soin de l'autre. Les femmes sont plus nombreuses dans ce groupe, de même que les personnes qui ont eu un statut professionnel moins élevé et une formation plus brève. Nous avons également retrouvé cette tendance parmi les participant·es issu·es des milieux ruraux qui perçoivent ces contributions comme génératrices d'une solidarité nécessaire à l'intégration dans la communauté (quartier, église, village).

**Les types de bénévolat évoqués au travers des caractéristiques de ces deux pôles ne suffisent pas à rendre compte de l'ensemble des expériences du bénévolat qui nous ont été confiées. Ils esquissent toutefois une autre forme de continuité, bien involontaire cette fois, entre la situation sociale antérieure à celle de la retraite et celle qui prévaut après cette transition importante. Malgré la valeur quantitative du bénévolat de « forces vives » et ses apports qualitatifs en termes de compétences, celles-ci restent souvent invisibles tant du point de vue de la collectivité que des seniors eux/elles-mêmes qui les décrivent comme naturels.**

### **A discuter**

Dans quelle mesure vous reconnaissez-vous plutôt dans un bénévolat en continuité ou en rupture avec les activités avant la retraite ?

Dans quelle mesure pensez-vous que ces deux pôles, le bénévolat de « compétence » et le bénévolat de « forces vives », décrivent votre travail bénévole ?

Comment pourrait-on œuvrer pour que les apports du bénévolat de « forces vives » soient mieux reconnus ?

Quelle pourrait être l'apport des associations et des instances étatiques dans ce domaine ?

## 5. LES COMPÉTENCES MOBILISÉES DANS L'ACTIVITÉ SONT RICHES DE DIMENSIONS SOUVENT INVISIBLES

Durant les entretiens menés, si nous avons porté l'attention sur le type de compétences mobilisées par les bénévoles dans leur engagement, en continuité ou non avec les activités professionnelles antérieures, nous nous sommes également intéressé-es à ce qui fait la qualité particulière des compétences indiquées comme emblématiques de leur contribution personnelle à telle ou telle association ainsi que comme source de satisfaction. Nous avons ainsi accompagné les personnes à nommer la multiplicité d'actions matérielles et de processus mentaux qui restent habituellement implicites, tels que la chronologie détaillée de l'action, les savoirs conceptuels et expérientiels mobilisés dans la situation spécifique, les intentions poursuivies, les raisonnements, les observations, les évaluations et les réajustements faits en cours de route, les micro prises de décision, le ressenti qui accompagne l'action. En référence notamment à la littérature dans les domaines des sciences cognitives et de l'analyse des pratiques réelles nous avons appelé le fruit de cette description détaillée **compétences agies**. Dans cette perspective, être compétent-e signifie savoir mobiliser des ressources (acquises souvent dans d'autres contextes, mais remobilisées et parfois ajustées) au moment opportun et d'une façon jugée comme efficace. Il s'agit de dimensions des compétences qui sont en partie **opaques**, donc non observables de l'extérieur, et dont les personnes elles-mêmes ne se rendent pas ou peu compte. En effet, ce capital de ressources assemblées la vie durant peut être comparé à l'image classique de l'iceberg dont la partie visible se limite à celle qui flotte tandis que la partie cachée sous l'eau a une masse de neuf fois supérieure. Cette opacité peut se manifester avec des affirmations du type « Je ne fais rien de spécial », « Mes compétences sont modestes » ou bien sous forme de connaissances génériques et non contextualisées.

Lors des entretiens individuels ou collectifs que nous avons menés, dans un premier temps c'est la partie visible de l'iceberg qui émerge sous forme de compétences **générales**.

Nous avons pu mettre en évidence une liste très longue (et ici non exhaustive) des compétences dont les seniors bénévoles interrogé-es déclarent faire usage dans leur activité. Il s'agit de compétences mises en œuvre par exemple pour réaliser des tâches en lien avec la lecture faite à des personnes âgées, la distribution de nourriture, des tâches administratives comme la comptabilité ou la gestion de la trésorerie, la gestion de projet, le *coaching*, le management, la mise en place de communication avec des instances publiques. Cela implique pour certain-es des prises de responsabilité importantes. Cette liste permet déjà de mettre en évidence une première couche de complexité dans la réalisation de ces activités qui supposent des compétences de plusieurs ordres, cognitifs (par exemple, de programmation, d'anticipation, de raisonnement), de communication (par exemple, d'argumentation, de choix des formulations), relationnels (négocier sa place, gérer les tensions, écouter), organisationnels (faire confiance, ne pas vouloir tout gérer seul.e), émotionnels (gestion de stress, maîtrise des affects), d'analyse, etc. Compte tenu que la quasi-totalité des personnes interviewées sont engagées dans plusieurs associations, il n'est pas étonnant que deux autres capacités soient mentionnées : la capacité à concilier entre différents engagements et à hiérarchiser les priorités (dans les associations, dans le couple, dans la famille, dans les loisirs, etc.).

Nous avons dans un deuxième temps effectué une collecte et une analyse encore plus fine, pour mieux mettre en lumière des aspects de ce que nous avons nommé ici « la partie cachée de l'iceberg », à savoir les ressources que les personnes mobilisent d'une façon implicite. Nous avons alors pu mettre en évidence :

- Les ingrédients de certaines expertises particulières. Nous nous limitons ici à citer d'une façon synthétique un cas à titre d'illustration. Il s'agit de l'exemple de la mise en pratique experte de la compétence « Savoir rechercher des fonds » qui suppose d'avoir construit et de savoir mobiliser les ressources suivantes : être convaincu de la validité du

projet à réaliser ; constituer un comité de personnes qualifiées pour l'activité ; faire la liste des potentiels donateurs (le choix du terme donateur à la place de sponsor est important pour le bénévole interrogé) ; préparer un dossier adapté et l'envoyer ; ne pas « laisser mourir » les choses mais relancer après quelques temps les destinataires (par téléphone) pour rappeler l'envoi effectué et montrer que « vous connaissez leur job et que vous êtes intéressé en particulier à son soutien » ; proposer des alternatives si le donateur n'est pas disponible à offrir de l'argent ; savoir gérer les éventuels refus sans rompre la relation ; savoir fidéliser les donateurs, etc.

- La manière dont ces compétences s'accompagnent d'un **certain recul sur les situations** (« j'en ai tellement vu que tout est relatif » ; « moi j'ai cette expérience... c'est vraiment un atout pour moi de dire 'des solutions il y en a toujours' ») ;
- Elles sont également associées, dans ce temps non contraint par les exigences du travail, à une nouvelle **qualité de disponibilité** (« j'ai le temps de regarder, d'observer, de comprendre, et puis rencontrer les gens » ; « une fois j'ai dit 'viens on va prendre un café les deux on laisse les autres' et puis je lui ai montré tout son apport, elle n'en revenait pas, elle était rayonnante ») ;
- Elles sont liées à l'engagement dans un **autre rapport à l'activité et à la performance** (« Je n'ai pas la pression, l'obligation de résultats que j'avais dans le monde professionnel » ; « il n'y a pas de notion de valeur au sens performance du terme et ça pour moi ça veut dire (...) prendre le temps de comprendre cette personne, qu'est-ce qu'elle veut, quelle est son idée... ») ;
- Elles sont mises en relation avec des **valeurs profondes** qui orientent les choix des personnes. Il peut s'agir d'exigences de fidélité dans les relations aux autres acteurs du bénévolat,

de transmission en restituant « ce que la société nous a donné », de contribution au changement social vers plus de justice et d'équité, de promotion de la place des femmes, etc.

- La position de bénévoles seniors est parfois mise en avant pour, par exemple, prendre le risque – à la place des jeunes – de se faire arrêter lors des actions radicales pour des causes écologistes « J'ai passé le cordon et j'ai fait ce que j'avais appris 'vous vous asseyez par terre et vous bougez plus' ».

**L'analyse fine des données montre la richesse des ingrédients de chaque compétence déployée, et le fait qu'en chaque bénévole se cache des expertises dans des domaines particuliers qui mériteraient d'être partagées avec d'autres bénévoles. Ces compétences mises en œuvre et essentielles à la réalisation des activités des associations prennent parfois un sens nouveau après la retraite et se réactualisent dans l'action bénévole d'une façon créative.**

### **A discuter**

Comment conciliez-vous sentiment d'expertise et statut de bénévole ?

Comment valoriser et partager ces compétences tirées de l'expérience en tant que seniors ?

Quels risques voyez-vous de tension entre bénévoles plus expérimentés (seniors) et moins expérimentés (plus jeunes) ?

## 6. AJUSTEMENTS ET RECONFIGURATIONS IDENTITAIRES

A des moments forts de la vie, tels que l'adolescence, une période de chômage, un changement de pays ou le passage à la retraite, la question du « qui suis-je ? », et donc de l'identité, se pose avec intensité. Le sentiment de soi peut en être fragilisé, d'autant plus que les représentations véhiculées par la société autour du terme de retraité relèvent souvent d'une connotation négative. Le sentiment exprimé par une bénévole interrogée au cours de la recherche, est à ce titre révélateur : « ça m'embête beaucoup de remplir par exemple le formulaire où je dois cocher la catégorie 'retraité-e' car cela ne dit absolument rien de tout ce que je perçois comme valorisant pour ma personne ». Être retraité-e c'est faire l'objet pour certaines personnes d'une mise en retrait, et donc en quelque sorte d'être marquées *d'invisibilité*. Et s'engager dans une association peut alors correspondre à alimenter son image sociale et personnelle.

Lorsqu'on évoque la question de l'identité en psychologie sociale aujourd'hui, on utilise plutôt la notion de *dynamiques identitaires*, et ceci pour souligner le fait que la façon dont une personne se définit et se présente aux autres et à soi-même est marquée par 1) *le changement* à la fois dans le temps long de la vie et dans les situations où elle s'actualise différemment selon les contextes, 2) *les échanges* avec d'autres personnes dans des liens d'appartenance à des collectifs (l'identité se construit dans l'interaction et en rapport avec de l'altérité), et 3) *la valorisation* : le regard positif que d'autres mais aussi soi-même attribuent au soi et à ses réalisations concrètes et symboliques est essentiel à son développement.

Or, l'engagement en tant que bénévole semble précisément remplir une fonction de mise en visibilité. La bénévole citée plus haut relève en effet dans le même entretien : « quand je me présente je ne dis jamais retraitée mais je mentionne mes occupations actuelles : membre du Comité de l'Association X, promotrice culturelle, grand-maman très active. » L'engagement



bénévole apparaît ainsi comme permettant de continuer à exister aux yeux des autres, et offre un sentiment de légitimité aux niveaux subjectif, collectif, et social.

Dans cette perspective, les engagements après la retraite peuvent être associés à une « **stratégie identitaire** » **permettant de résister à la dévalorisation que subissent les personnes vieillissantes**. Pourvu que ces engagements soient rendus visibles. En effet, la positivité attribuée à son identité est un sentiment important pour l'être humain à n'importe quel âge et est considérée comme un signe de bien-être.

A partir des témoignages récoltés dans le cadre de la recherche VIVRA, nous observons que la participation à une association en tant que bénévole joue un rôle important dans le maintien d'un sentiment d'identité positive aux yeux des personnes interrogées. Voici quelques dimensions qui apparaissent à l'analyse :

- Le sentiment d'être utile (« moi je pense que le fait d'être quelqu'un, c'est d'être utile... Après l'utilité est celle qu'on a forgé au cours de sa vie. Mais je pense que c'est ça, je pense que c'est ça le plus important »)
- D'être au service des autres générations (« Je dois me mobiliser pour l'avenir des jeunes. Pour les jeunes, on a une responsabilité pour le climat »)
- D'être digne de la reconnaissance. L'engagement bénévole ainsi que les compétences qui sont mobilisées peuvent contribuer (pourvu que le sujet en soit conscient) à la construction d'une nouvelle image de soi. Elles peuvent aussi générer de la reconnaissance de la part des autres. L'appréciation d'autrui constitue un miroir qui nourrit le sentiment-clé d'identité positive de la personne

- De jouer le rôle de soutien et de facilitateur/trice dans les activités de l'association (« Mon expérience de travail et de vie fait que dans ce contexte et dans mes activités de coordinatrice je peux jouer un rôle de facilitatrice » ; « J'ai un grand plaisir à essayer de savoir où sont les gens. Ce n'est pas parce que quelque chose ne marche pas, que rien ne marche »)
- D'assurer un rôle important pour le fonctionnement même de l'association (« je cherche à avoir une place active pour contribuer à faire progresser l'association »)
- D'offrir le fruit des processus de spécialisation qui marquent les parcours de vie de chaque individu et s'inscrire ainsi dans un processus de transmission des expériences accumulées tout au long de la vie
- D'être quelqu'un.e qui apprend et entreprend avec curiosité, vigilance et sérieux (« Je trouve qu'il y a toujours le moyen de faire mieux, quoi. C'est mon petit côté perfectionniste »).

**Le passage à la retraite peut être vécu comme une « transition » bouleversante qui vient entamer la perception de soi. S'engager dans une association, y contribuer à travers ses actions et ses compétences, dans une relation aux autres perçue comme dotée d'utilité et de sens, peut dans cette perspective jouer un rôle important dans la reconstruction ou le maintien d'une identité positive.**

**L'inscription dans un collectif dans lequel sa place est reconnue et « remarquée » à travers ses compétences et son expertise, semble ainsi accomplir une fonction importante non seulement sur le plan social mais aussi sur le plan plus personnel du sentiment d'épanouissement et de l'estime de soi.**

**Il semble également que la participation à la recherche VIVRA, qui visait précisément la mise en lumière de ces compétences, procure une certaine satisfaction, celle de rendre visible aux autres et à soi-même sa valeur personnelle.** Comme le dit une bénévole, à la fin d'un entretien : « Ça m'a permis de voir des choses que je banalise, ce que je fais. Je reste convaincue que c'est une jolie aventure. Mais avoir comme ça la possibilité d'être aidée à nommer comment je m'y prends, et les ressources que je mets au service de l'activité, c'est bien valorisant ! ».

### **A discuter**

Quelles sont à vos yeux les activités des bénévoles qui sont les plus (et les moins) porteuses de sens et de valorisation positive pour les seniors ?

Et si on rêvait : quelles seraient les mesures à mener, dans le cadre des associations ou plus largement dans la société, pour faire en sorte que la reconnaissance de la valeur de l'engagement des seniors soit renforcée ?



**unine**  
Université de Neuchâtel

**Hes-so** VALAIS WALLIS  
& School of Social Work

  
FONDATION  
LEENAARDS

*Unil*  
UNIL | Université de Lausanne



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE