

Bénévolat : pourquoi certains aînés volontaires mettent-ils fin à leur engagement ?

À découvrir dans cette analyse

Attirer des bénévoles, c'est bien. Eviter qu'ils ne repartent aussitôt, c'est mieux. Cette analyse se propose de faire un tour d'horizon des facteurs qui poussent les bénévoles aînés à mettre un terme à leur engagement et d'investiguer dans quelle mesure les associations peuvent ou non contrer ce phénomène.

Questions pour lancer et/ou prolonger la réflexion

- Est-ce se soucier des aînés que de se demander comment on pourrait faire en sorte qu'ils aient envie de poursuivre leurs activités bénévoles ?
- Quels sont les facteurs principaux qui poussent les aînés à abandonner un bénévolat ?
- Parmi ces facteurs, sur quels facteurs les associations ont-elles une prise ?
- Quelles mesures concrètes une association peut-elle prendre pour augmenter le souhait de ses volontaires de poursuivre leur engagement ?
- Et vous ? Qu'est-ce qui pourrait vous amener à ne plus vous investir dans vos activités bénévoles ?

Thèmes

- Bénévolat
- Volontariat
- Gestion des ressources humaines
- Vie associative

Si le bénévolat des aînés constitue une preuve irréfutable de l'importance des aînés au sein de la société, il est aussi très bénéfique pour ceux qui s'y adonnent. En effet, il offre aux aînés la possibilité de continuer à se rendre utiles et impliqués dans la société hors du travail, de mettre leurs compétences et leurs expériences au service des autres et d'entretenir une image positive d'eux-mêmes. Il favorise également leur autonomie, leur santé et leur bien-être.

Pour ces différentes raisons, le bénévolat jouit d'une image positive. En 2008, une enquête Eurobaromètre Flash a d'ailleurs montré que 79 % des personnes interrogées pensent qu'il est soit très important (42 %) soit assez important (37 %) d'encourager les personnes âgées à prendre part à des activités bénévoles. Néanmoins, le bénévolat effectif des aînés se situe largement en dessous de cette proportion : seuls 44 % des personnes retraitées optent pour le bénévolat (AGE Platform Europe, 2009).

Pour comprendre ce paradoxe, de nombreuses études se sont intéressées au volontariat des aînés, et ont répondu à de nombreuses questions : qui sont les aînés volontaires ? Dans quels types d'activités bénévoles s'engagent-ils ? Dans quel but ? etc. Dans cette analyse, nous proposons de prendre le problème dans l'autre sens : pourquoi certains aînés volontaires mettent-ils fin à leur engagement ? Ces questions nous amèneront à nous pencher sur la question des freins au volontariat chez les aînés et de l'arrêt de ce volontariat. En toile de fond, c'est évidemment la question importante de la rétention des volontaires qui est posée. Celle-ci est bien entendu importante pour les associations qui vivent grâce aux bénévoles. Pour celles-ci, la rupture de l'engagement d'un volontaire après une courte durée peut poser des difficultés, sans compter qu'elle a généralement

un coût (humain, mais aussi financier quand des ressources ont été allouées à la formation de ce volontaire). En plus de cela, ne négligeons pas non plus l'impact potentiel que peut avoir la rupture d'un engagement pour le bénévole lui-même. Certes, il souhaite parfois s'investir dans autre chose et peut partir sans amertume, mais, parfois, c'est au terme d'un parcours plus difficile qu'il se retire, avec un horizon peu enthousiasmant.

Au travers de cette analyse et d'une meilleure compréhension de ce qui freine ou nuit à la motivation des volontaires, nous aimerions pouvoir identifier des leviers d'action potentiels pour donner envie aux aînés de poursuivre leur engagement, très bénéfique pour la société et pour eux également (du moins quand il se déroule bien). Dans les sections qui suivent, nous aborderons les facteurs qui sont en jeu dans la décision de ne pas poursuivre une activité bénévole, et verrons ensuite les conclusions que peuvent en tirer les associations.

Quels sont les facteurs en jeu ?

Les facteurs personnels ont généralement plus d'influence sur la décision de s'engager dans une activité bénévole que sur la décision d'arrêter celle-ci. Par exemple, la théorie de la continuité souligne que devenir volontaire à la retraite est souvent lié à une longue histoire de volontariat antérieure (Wilson, 2012; Zedlewski, 2007). Par contre, quand il s'agit de décider s'il faut poursuivre ou non une activité bénévole, c'est avant tout l'expérience concrète du bénévole qui joue un rôle (Brudney & Kellough, 2000; Chacon, Vecina, & Davila, 2007). Par exemple, dans une étude de Tang, Morrow-Howell et Choi (2010), sept des neuf facteurs qui prédisent l'abandon sont liés à l'expérience du volontaire âgé et seulement deux à ses caractéristiques personnelles. De même, le soutien apporté aux volontaires au sein de l'association, de même que la possibilité de trouver du plaisir, de s'accomplir dans son rôle et de se former adéquatement sont très importants pour continuer à s'engager (p. ex., Farmer & Fedor, 1999; Wilson & Musick, 1999). Les facteurs individuels sont donc évidemment importants, mais il ne faut jamais oublier qu'ils entrent en interaction avec des facteurs contextuels et organisationnels (Sherraden et coll., 2001), facteurs sur lesquels les associations peuvent avoir une influence.

Les principaux facteurs individuels pertinents sont le niveau socio-économique et l'état de santé. En effet, les volontaires qui sont défavorisés sur le plan socio-économique ou sur le plan de la santé ont également davantage tendance à cesser leurs activités bénévoles. Si plusieurs études ont mis en évidence que l'état de santé est un élément fondamental pour le bénévolat, il semble que les problèmes de santé mentale jouent davantage encore que les problèmes de santé (Tang et coll., 2010).

Une autre approche du problème consiste non pas à mesurer des facteurs dont les volontaires eux-mêmes n'ont parfois pas conscience de l'impact, mais à leur poser directement la question des raisons de leur choix. L'étude la plus sérieuse à cet égard est sans doute celle de Tang et coll. (2010). Dans celle-ci, les deux raisons principales sont les exigences d'autres engagements et activités (33,3 %), de même qu'une détérioration de l'état de santé (27,1 %). Les contraintes financières et les expériences négatives font également partie des causes les plus fréquentes d'abandon. Ces résultats scientifiques sont relativement concordants avec ceux qui avaient émergé de notre étude "Aînés, génération volontaire" (2011). Dans celle-ci, les deux principaux freins à l'engagement bénévole étaient les obligations familiales (24,7 % ; à ce sujet, voir notamment Petit, 2010) et les problèmes de santé (13,8 %). La difficulté à se déplacer avait également été mise en évidence (10,8 %), ce qui était aussi repris par Tang et coll. (2010) (8,3 %). Les résultats de ces deux études sont également fort concordants avec ceux de l'étude canadienne de Jones (1999). Cette dernière a le mérite d'avoir spécifié, pour chaque facteur de désengagement, le lien qu'ils pouvaient entretenir avec la tranche d'âge considérée. Ainsi, Jones montre que le manque de temps est plus généralement un problème évoqué par les "jeunes" aînés, alors que les problèmes de santé touchent essentiellement les aînés plus âgés.

Quel est le rôle des associations ?

Comme nous l'avons déjà évoqué plus haut, le rôle des associations est loin d'être négligeable. En effet, aussi bien les recherches à propos des facteurs en jeu que celles à propos des raisons invoquées par les bénévoles montrent que leur expérience de bénévole est primordiale. Or, celle-ci, si elle est bien entendu liée à des facteurs personnels, est aussi fortement influencée par le

contexte dans lequel les volontaires évoluent. La façon dont les associations sont organisées peut en effet encourager comme décourager les volontaires, et celles-ci varient dans la façon dont elles attirent et soutiennent les volontaires (Morrow-Howell, Hinterlong, & Sherraden, 2001).

Des recherches ont par exemple montré que les volontaires se montrent plus loyaux - en clair, qu'ils partent moins - s'ils évoluent dans un environnement flexible (notamment en termes d'horaires) avec une supervision adéquate, une bonne formation, des incitants (ou du moins le remboursement de leurs frais), de la reconnaissance sociale (Tang, Morrow-Howell, & Hong, 2009; Tang, Morrow-Howell, & Choi, 2010) et un véritable soutien (Warburton & McDonald, 2009).

La question financière n'est pas anodine non plus. Les aînés qui ont un faible niveau de vie sont plus susceptibles de mettre fin à leur engagement (McBride, 2006). Cela indique bien l'importance du défraiement des frais des volontaires qui, s'il est insuffisant, voire inexistant, peut devenir un frein réel (d'ailleurs, 7,6 % des répondants de l'étude UCP le mentionnent).

Une étude intéressante a également comparé les besoins de volontaires et d'employés qui faisaient le même travail (Boezman and Ellemers, 2009) et montré que les deux populations apprécient l'autonomie, mais que le besoin d'être en relation avec d'autres personnes importait bien davantage aux bénévoles.

Certaines études ont également obtenu des résultats plus subtils, mais tout à fait intéressants (notamment pour un mouvement comme le nôtre) : la façon dont la section locale d'une grande association est organisée importe plus que la structure de l'ensemble (Hustinw & Handy, 2009, cités dans Wilson, 2012).

En guise de conclusion...

Nous l'avons vu, dans sa façon d'organiser le travail des volontaires, dans sa façon de les valoriser et de les récompenser, l'association qui accueille des bénévoles a un rôle capital à jouer. Les aînés sont désireux de s'investir pour les autres, mais pas à n'importe quel prix. Pour pouvoir compter sur eux à long terme, il importe de bien comprendre ce qui les motive et les démotive. Et ça, ça passe forcément par de l'écoute... aux antipodes de l'instrumentalisation qui, hélas, est parfois faite des volontaires.

A Énéo*, nous essayons de nous préoccuper de l'expérience que les bénévoles font au sein de notre mouvement. Néanmoins, il est certain qu'il est toujours possible et souhaitable de s'améliorer !

Jean-Baptiste Dayez

Pour aller plus loin...

- AGE Plaform Europe. (2009). *Promouvoir le bénévolat des seniors européens*.
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82(4), 897-914.
- Brudney, J. L., & Kellough, J. E. (2000). Volunteers in state government: Involvement, management, and benefits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29(1), 111-130.
- Chacón, F., Vecina, M. L., & Dávila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 35(5), 627-642.
- Farmer, S. M., & Fedor, D. B. (1999). Volunteer participation and withdrawal. *Nonprofit Management & Leadership*, 9(4), 349.
- Jones, F. (1999). Le bénévolat chez les aînés. *Statistique Canada*, 9-20.
- McBride, A. M. (2006). Civic engagement, older adults, and inclusion. *Generations*, 30(4), 66-71.
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., & Sherraden, M. (2001). *Productive aging: Concepts and challenges*. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press.
- Petit, M. (2010). Les femmes retraitées en France : entre engagement bénévole et engagement familial. *Enfances, Familles, Générations*, 13, 79-96.
- Sherraden, M., Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., & Rozario, P. (2001). Productive aging: Theoretical choices and directions. In N. Morrow-Howell, J. Hinterlong & M. Sherraden (Eds.), *Productive aging : Concepts and challenges* (pp. 260-284). Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press.

- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Choi, E. (2010). Why do older adult volunteers stop volunteering? *Ageing and Society*, 30(5), 859-878.
- Tang, F., Morrow-Howell, N., & Hong, S. (2009). Institutional facilitation in sustained volunteering among older adult volunteers. *Social Work Research*, 33(3), 172-182.
- UCP (2011). Aînés, génération volontaire. *Balises*, 33.
- Warburton, J., & McDonald, C. (2009). The challenges of the new institutional environment: an Australian case study of older volunteers in the contemporary non-profit sector. *Ageing & Society*, 29(05), 823-840.
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176-212.
- Wilson, J., & Musick, M. A. (1999). Attachment to volunteering. *Sociological Forum*, 14(2), 243-272.
- Zedlewski, S. (2007). Will retiring Boomers form a new army of volunteers? *Perspectives on productive aging Number 7*. Washington, DC: Urban Institute.

Pour citer cette analyse

Dayez, J.-B. (2012). Bénévolat : pourquoi certains aînés volontaires mettent-ils fin à leur engagement ? *Analyses Énéo*, 2012/11.

*Pour plus de cohérence, toutes nos analyses 2012 sont écrites au nom d'Énéo, même si nous n'avons changé de nom qu'en septembre 2012. Jusqu'à cette date, nous étions l'UCP, mouvement social des aînés.