

# La place de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie

Mémoire de Master en sciences sociales  
Présenté à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines  
Institut de Psychologie et Education  
Université de Neuchâtel

Par

**Charline Plumey**

Sous la direction de la Professeure Laure Kloetzer et l'expertise de la  
Professeure Tania Zittoun

Soutenu en juin 2022

## **Remerciements**

J'adresse tous mes remerciements à :

***Madame Laure Kloetzer***

*Directrice de ce mémoire*

*Pour son suivi et ses précieux conseils.*

***Aux cinq participantes interrogées***

*Pour avoir accepté de me consacrer du temps et de partager avec moi leurs expériences.*

***Madame Federica Merzaghi***

*Pour m'avoir accueillie au sein de RECIF.*

***A toutes les personnes qui ont participé à ce travail***

*Pour avoir pris le temps de répondre à mes questions dans le cadre du mandat lié à la plateforme asile.*

***Ma famille et mes ami.e.s.***

*Pour leur soutien tout au long de ce travail.*

## Résumé

Ce travail de mémoire s'intéresse à la place qu'occupe l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie. Pour répondre à ce questionnement, cinq entretiens biographiques ont été menés auprès de bénévoles exerçant leurs activités au sein de la même association. Par ailleurs, je m'y suis moi-même engagée pour une durée de trois mois en effectuant des observations participantes. Avant cela, quinze entretiens d'experts ont été réalisés dans le cadre d'un mandat auquel j'ai participé avec l'Université de Neuchâtel, visant à évaluer l'utilité d'une plateforme (asile-ne.ch). Pour ma part, je me suis concentrée durant cette étude à comprendre ce que chaque individu a développé comme apprentissage à travers sa participation à une association. Dès lors, ce travail traite de l'engagement bénévole dans le domaine de l'asile. Plusieurs concepts théoriques sont mobilisés dans ce rapport, tels que celui de trajectoire de vie, d'éducation informelle, de transferts de compétences ou encore de sphères d'expérience. La notion de bénévolat est aussi définie et présentée sous plusieurs aspects. De surcroît, la recherche empirique confirme que le bénévolat représente un lieu d'affirmation identitaire, notamment à travers l'expression de certaines causes et valeurs importantes pour les participantes. De plus, des moteurs à l'engagement sont identifiés, tels que la recherche de liens sociaux ainsi que les sentiments d'utilité et de redevance ressentis par les bénévoles. La reconnaissance et la valorisation sont aussi considérées comme des facteurs de perpétuation de l'engagement. D'ailleurs, les bénévoles perçoivent des apports, tant personnels que professionnels, à la suite de leurs activités. Enfin, des ressemblances et des divergences émergent entre le bénévolat et l'activité professionnelle. Ainsi, des éléments de continuité apparaissent entre les diverses sphères d'expérience d'une personne. Toutefois, des enjeux de conciliation sont rapportés, notamment en termes d'organisation et de disponibilités requises.

**Mots-clés :** bénévolat, trajectoire de vie, apprentissage, domaine de l'asile, développement personnel.

# Table des matières

<u>INTRODUCTION</u>	<u>7</u>
<u>1. CONTEXTE</u>	<u>9</u>
1.1. LA PLATEFORME	9
1.2. COLLABORATION AVEC L'UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL	10
1.3. MÉTHODOLOGIE	11
1.4. CONCLUSION DES RÉSULTATS	13
1.5. LIEN AVEC LE MÉMOIRE	15
<u>2. L'ASSOCIATION RECIF</u>	<u>17</u>
<u>3. PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE</u>	<u>19</u>
<u>4. CADRE THÉORIQUE</u>	<u>20</u>
4.1. LES TRAJECTOIRES DE VIE	20
4.2. LES SPHÈRES D'EXPÉRIENCE	22
4.3. L'ÉDUCATION INFORMELLE	23
4.3.1. LES APPRENTISSAGES INFORMELS	25
4.3.2. LES TRANSFERTS DE COMPÉTENCES	28
4.4. LE BÉNÉVOLAT	30
4.4.1. ESSAI DE DÉFINITION	30
4.4.2. LE BÉNÉVOLAT, UN TYPE DE DON PARTICULIER	35
4.4.3. LES DIMENSIONS IDENTITAIRES DANS LE BÉNÉVOLAT	37
4.4.4. LE BÉNÉVOLAT DANS UNE TRAJECTOIRE DE VIE	39
4.4.5. MOTEURS PREMIERS ET MOTIVATIONS À L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE	44
4.4.6. FACTEURS PERPÉTUANANT L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE	47
4.4.7. APPORTS PERSONNELS RESENTIS ET ENJEUX LIÉS À L'ACTIVITÉ BÉNÉVOLE	49
4.4.8. LE BÉNÉVOLAT AVANT ET APRÈS LA VIE ACTIVE	52
<u>5. MÉTHODOLOGIE</u>	<u>55</u>
5.1. MÉTHODE QUALITATIVE ET PARTICIPATIVE	55
5.2. LES PARTICIPANTES	57

5.2.1. CHOIX ET ACCÈS	57
5.2.2. PRÉSENTATION DES PARTICIPANTES	58
5.3. RÉCOLTE DE DONNÉES	59
5.4. TRANSCRIPTION ET PROCÉDURE D'ANALYSE	62
5.4.1. TRANSCRIPTION	62
5.4.2. PROCÉDURE D'ANALYSE	63
5.5. ENJEUX ÉTHIQUES	66
<b>6. ANALYSE</b>	<b>69</b>
6.1. ANALYSE RÉALISÉE EN LIEN AVEC LE MANDAT	69
6.2. SCHÉMA ILLUSTRANT L'ANALYSE RÉALISÉE EN LIEN AVEC LE MÉMOIRE	74
6.3. LES MOTEURS DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE AU SEIN DE RECIF	75
6.3.1. VALEURS, CAUSES ET UTILITÉ	75
6.3.2. LIENS SOCIAUX ET BESOIN INTELLECTUEL	76
6.3.3. LE SENTIMENT DE REDEVANCE ENVERS LA SOCIÉTÉ	78
6.4. LES FACTEURS DE PERPÉTUATION DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE	79
6.4.1. L'IMPORTANCE DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE	79
6.4.2. RECONNAISSANCE ET VALORISATION	81
6.4.3. LE BÉNÉVOLAT COMME TREMPIN	82
6.5. LES APPORTS RESENTIS À LA SUITE DE L'ACTIVITÉ BÉNÉVOLE	83
6.5.1. LES APPORTS RESENTIS EN TERMES DE RELATIONS SOCIALES	83
6.5.2. LES APPORTS RESENTIS EN TERMES DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	85
6.6. LES LIENS AVEC L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	89
6.6.1. RESSEMBLANCES ENTRE LES SPHERES BENEVOLES ET PROFESSIONNELLES	89
6.6.2. DIVERGENCES ENTRE LES SPHERES BENEVOLES ET PROFESSIONNELLES	92
6.7. L'ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTES SPHÈRES D'EXPÉRIENCE	95
6.7.1. L'ORGANISATION ET LES DISPONIBILITÉS REQUISES PAR L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE	95
6.7.2. LES ELEMENTS DE CONTINUITÉ ENTRE LES DIFFÉRENTES SPHÈRES D'EXPERIENCE	97
<b>7. DISCUSSION</b>	<b>100</b>
7.1. SYNTHÈSE DE LA RECHERCHE THÉORIQUE	100
7.2. SYNTHÈSE DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE	101
7.3. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS	103
7.4. RETOUR SUR MON ENGAGEMENT AU SEIN DE RECIF	109

<u>CONCLUSION</u>	<u>111</u>
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	<u>115</u>
<u>ANNEXES</u>	<u>121</u>
ANNEXE I : RESPECT DES CODES DE DÉONTOLOGIE ET D'ÉTHIQUE	121
ANNEXE II : RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES	122
ANNEXE III : DÉCLARATION SUR L'HONNEUR	123
ANNEXE IV : ACCORD DE PARTICIPATION DANS LE CADRE DU MANDAT (VIERGE)	124
ANNEXE V : ACCORD DE PARTICIPATION DANS LE CADRE DU MÉMOIRE (VIERGE)	125
ANNEXE VI : GRILLE D'ENTRETIEN RÉALISÉE DANS LE CADRE DU MANDAT	127
ANNEXE VII : GRILLE D'ENTRETIEN RÉALISÉE DANS LE CADRE DU MÉMOIRE	130
ANNEXE VIII : TRANSCRIPTIONS EFFECTUÉES DANS LE CADRE DU MANDAT	133
ANNEXE IX : TRANSCRIPTIONS EFFECTUÉES DANS LE CADRE DU MÉMOIRE	162

## Introduction

Le bénévolat s'insère à différents moments d'une trajectoire de vie. Ainsi, tout dépend quand cet engagement prend place, les bénévoles peuvent y percevoir des apports et des enjeux différents. Effectivement, le bénévolat est souvent complémentaire à d'autres obligations rencontrées par un individu, telles que familiales ou professionnelles. Par ailleurs, les priorités d'une personne évoluent à travers ses moments de vie. Une trajectoire de vie englobe justement de multiples lignes biographiques, comme la scolarité, la vie active ou encore la vie familiale et sociale (Hélaridot, 2006). Dès lors, je tenterai de comprendre si l'engagement bénévole vient en continuité ou en rupture au regard des trajectoires de vie d'un individu (Fortin, Gagnon, Ferland-Raymond, & Mercier, 2007). Trois moments de vie seront abordés dans ce travail, à savoir les études, la vie active et la retraite. A ce propos, le bénévolat auprès des étudiant.e.s peut leur être bénéfique pour la suite de leur parcours professionnel, notamment au vu des compétences qu'ils.elles peuvent y déployer (Khasanzyanova, 2017). De plus, durant la vie active, la sphère d'expérience bénévole peut se rapprocher, ou non, de celle professionnelle. Une sphère d'expérience se rapporte à un endroit où un individu s'engage fréquemment (Zittoun, 2015). En outre, le bénévolat représente un lieu propice à l'expression des aspirations et des valeurs qu'une personne essaie de défendre au sein de ses différentes implications, soit bénévoles, familiales ou professionnelles (Denimal, 2017). Enfin, à la retraite, le bénévolat incarne un espace de production de liens sociaux (Ferrand-Bechmann, 2000). Cependant, le bénévolat requiert des disponibilités ainsi qu'une organisation dans la vie quotidienne des bénévoles, et ce peu importe quand cet engagement s'insère au sein d'une trajectoire de vie.

De surcroît, le bénévolat est considéré comme un acte altruiste et désintéressé de la part des individus qui l'exercent (Durand, 2006). Dès lors, souvent pensé sous l'angle des personnes auxquelles il s'adresse, le bénévolat est ici pris en compte dans sa dimension éducative et formatrice comme un lieu de développement personnel. Ainsi, la perspective que je propose suit le paradigme de l'éducation tout au long de la vie, se référant aux apprentissages développés à tout moment de vie (Colin & Le Grand, 2008). Cette éducation permanente se rapporte en partie à des apprentissages qui se déploient en dehors d'une structure éducative institutionnelle (Berry & Garcia, 2016). A ce sujet, je vais me questionner quant aux apprentissages que chaque personne développe à travers sa participation à une association dans le domaine de l'asile. De ce fait, je pourrai également observer si des transferts de compétences se réalisent d'une sphère d'expérience à une autre, ou non. Ces interrogations vont toutefois engendrer d'autres types de

questionnements, notamment au sujet du contre-don perçu par les bénévoles ainsi qu'en rapport avec la notion de désintéressement (Gagnon et Fortin, 2002). C'est pourquoi, j'essaierai de comprendre ce qui motive réellement un individu à s'impliquer auprès d'une association. Je tenterai également d'identifier les facteurs de perpétuation de cet engagement bénévole.

De plus, ce mémoire découle d'un mandat auquel j'ai participé avec l'Université de Neuchâtel, visant à évaluer l'utilité d'une plateforme auprès de différent.e.s acteur.trice.s actif.ve.s dans le domaine de l'asile. Dans un premier temps, je me suis donc intéressée à la question des apprentissages avant de me concentrer sur le bénévolat dans une trajectoire de vie. A ce sujet, les cinq femmes bénévoles questionnées dans ce mémoire exercent leurs activités au sein d'une association visant à soutenir l'intégration de personnes issues de la migration. Dès lors, la question de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie se réfère à un bénévolat dans le domaine de l'asile, auprès d'une association en particulier. D'ailleurs, je m'y suis impliquée personnellement pour une durée de trois mois. Ainsi, j'ai moi-même pu me positionner quant aux potentiels apports ou enjeux perçus par un.e bénévole.

Concernant le plan du mémoire, le premier chapitre sera consacré à l'explicitation du contexte. Le deuxième chapitre sera dédié à la présentation de l'association dans laquelle je me suis engagée bénévolement. Le troisième chapitre abordera la problématique ainsi que la question de recherche de ce travail. Puis, je préciserai deux notions importantes, à savoir celle de trajectoire de vie et celle de sphère d'expérience. Je définirai aussi ce que j'entends par éducation informelle, puis j'expliquerai les termes d'apprentissages informels et de transferts de compétences. Après cela, je présenterai la notion de bénévolat sous différents angles. Il s'agira ici du quatrième chapitre consacré au cadre théorique. Ensuite, j'exposerai ma méthodologie dans le cinquième chapitre, reprenant en partie ma méthode de recherche, l'accès à mes participantes ainsi que les enjeux éthiques rencontrés. Le cœur du mémoire sera exposé dans le sixième chapitre dédié à l'analyse des résultats découlant de mes données. Le septième chapitre se consacrera à la discussion des résultats de ma recherche. Je reviendrai également sur mon implication au sein d'une association active dans le domaine de l'asile. Une conclusion finale clôturera ce mémoire, où je discuterai notamment des limites du travail et où je suggérerai plusieurs possibilités d'ouverture. D'ici là, je vous souhaite une agréable lecture.

# 1. Contexte

Ce mémoire de Master découle d'un mandat auquel l'Université de Neuchâtel a répondu. Cette étude consistait en l'appréciation d'une plateforme (<http://asile-ne.ch/>), ceci en vue de mieux la définir et de relever les principaux besoins de ses usager.ère.s, à savoir des associations ainsi que des services cantonaux et paraétatiques. Cette demande a été approuvée et dirigée par la professeure Marion Fresia de l'institut d'ethnologie et par la professeure Laure Kloetzer, représentant l'institut de psychologie et éducation. Les deux instituts ont alors proposé à deux de leurs étudiantes d'établir une évaluation de la plateforme et de ses perspectives. C'est ainsi que moi-même, étudiante en psychologie et éducation, et une autre étudiante de Master en ethnologie, avons collaboré avec la plateforme sous la direction des deux professeures afin de répondre au mandat initial.

En vue de présenter plus précisément la plateforme ainsi que la méthodologie, les résultats et la conclusion, je vais me baser ci-dessous sur des informations tirées des rapports rédigés tout au long du mandat (proposition de réponse au mandat / thèmes de discussion émergents en vue de l'atelier de restitution / état des lieux et perspectives). Ces dossiers ont été envoyés aux mandataires afin de les informer de l'avancée de la recherche à différents moments de l'étude. Il s'agissait donc d'un compte-rendu initial, intermédiaire et final.

## 1.1. La plateforme

La plateforme asile du canton de Neuchâtel représente un collectif comprenant une soixantaine de personnes, toutes actives dans le domaine de l'asile. Ce collectif, créé il y a neuf ans, regroupe quatorze associations neuchâteloises au service de requérant.e.s d'asile et de réfugié.e.s. Deux services de l'Etat de Neuchâtel, à savoir le Service des migrations (Smig) et le Service de la cohésion multiculturelle (Cosm) participent également aux activités de la plateforme. En somme, cette dernière est définie comme une interface visant à échanger et à diffuser des informations relatives au domaine de l'asile du canton de Neuchâtel.

Les principales activités organisées par la plateforme s'orientent autour de deux axes. Tout d'abord, ce collectif organise des réunions plénières bisannuelles, invitant tous ses membres à y participer. De plus, dans le but d'informer davantage la population quant aux enjeux en lien avec le domaine de l'asile, un site Internet a été créé en 2017 au nom de la plateforme ([www.asile-ne.ch](http://www.asile-ne.ch)). Ce site a pour objectif de répondre à de nombreuses interrogations pratiques, telles qu'au sujet d'associations et de leurs occupations, leurs moments et leurs lieux d'activités, leur(s) public(s) cible(s) ainsi que leur(s) responsable(s). D'autres renseignements

théoriques en lien avec le domaine de l'asile s'y trouvent, comme les définitions des notions de demendeur.euse.s d'asile et de réfugié.e.s, ainsi que des informations en lien avec certaines procédures d'accueil.

La plateforme a également créé cinq groupes de travail constitués de ses membres, s'intéressant à plusieurs thèmes différents comme : l'apprentissage et l'emploi, les contacts avec les requérant.e.s, la coordination des actions, l'organisation de rencontres festives, le site Internet et finalement la formation des bénévoles. Cette initiative a été proposée dans le but de réfléchir ensemble à diverses stratégies, tout en impliquant davantage les personnes actives au sein de la plateforme.

Enfin, les différents membres de la plateforme peuvent, selon l'équipe de l'Université de Neuchâtel, être divisés en cinq groupes distincts selon leur degré de professionnalisation et leur rapport à l'État. Nous avons :

- Les petits acteurs associatifs, qui fonctionnent en majorité sur la base du bénévolat,
- Les petits acteurs associatifs professionnalisés,
- Les grandes associations professionnalisées, qui reçoivent des subventions importantes à la fois d'acteurs étatiques et non étatiques,
- Les associations mandatées par l'État dans le domaine de l'asile sous la forme d'un "contrat de prestation", également professionnalisées,
- Enfin, les acteurs étatiques que sont les services cantonaux (Smig et Cosm).

A cela s'ajoutent également des personnes membres de la Plateforme à titre individuel.

## 1.2. Collaboration avec l'Université de Neuchâtel

Le groupe gouvernance de la plateforme s'est adressé à l'Université de Neuchâtel dans le but de comprendre les attentes et besoins de ses membres. Ce dernier estime que : « les échanges oraux lors des réunions plénières bisannuelles ou les questionnaires envoyés aux associations ne permettent pas de bien définir leurs besoins ». Cette demande découle de plusieurs constats, tels qu'un certain manque de « dynamisme » de la plateforme, des difficultés à observer l'aboutissement de projets et certaines tensions structurelles. L'avenir de la plateforme est ainsi questionné, d'autant plus que le nouveau projet « ESPACE » porté par le canton cherche aussi à créer des synergies entre les acteur.trice.s institutionnel.le.s de l'asile dans le canton.

Dans ce contexte, le groupe gouvernance a estimé qu'il serait plus efficace qu'un organisme externe à la plateforme rencontre les membres de ces associations, afin de discuter avec eux.elles et de recueillir leurs attentes et leurs demandes particulières.

Partant de la demande de la plateforme, l'intervention de l'équipe de l'Université de Neuchâtel a cherché à répondre aux questions suivantes :

- Quelle est l'histoire de la plateforme, de son émergence et de ses interventions/activités ?
- Comment la plateforme est-elle perçue, utilisée et investie de sens par les acteur.trice.s qui y prennent part (responsables, groupes de travail de la plateforme, associations actives dans le domaine de l'asile dans le canton, Smig et Cosm) ?
- Quels avantages et/ou inconvénients lui sont attribués par ces différents acteurs et actrices ?
- Quels « besoins » et attentes suscite-t-elle et comment son articulation avec le nouvel outil d'intégration du canton « ESAPCE » est-elle envisagée par les acteurs/actrices ?
- La présence conjointe d'ONGs (Organisation Non Gouvernementale) et des services cantonaux constitue-t-elle une source de blocage ou de tensions au sein de la plateforme ? Et si oui, comment envisager l'avenir dans ces conditions ?

### 1.3. Méthodologie

Pour répondre à cette demande, notre recherche s'est effectuée en plusieurs temps. Premièrement, les professeures, moi ainsi que la deuxième étudiante nous sommes réunies avec les mandataires, à savoir trois personnes impliquées dans le « groupe gouvernance » de la plateforme. Cette rencontre a permis de mieux comprendre leurs attentes quant à cette étude. A la suite de cela, nous avons commencé de construire un guide d'entretien en vue de réaliser des entretiens d'experts (Meuser & Nagel, 2002). Deuxièmement, nous avons commencé à questionner plusieurs membres de la plateforme, en débutant par deux des mandataires que nous avons initialement rencontré.e.s. Suite à cela, nous avons interrogé individuellement divers.e.s représentant.e.s d'associations, mais aussi des personnes travaillant au sein d'ONGs et de services cantonaux en lien avec la migration.

Les interrogations posées visaient à étendre nos connaissances sur la plateforme, telles qu'au sujet de son historique, de ses objectifs et de ses activités. De plus, nous demandions à la personne interrogée de nous recontextualiser la place qu'occupait son organisation dans le champ de l'asile du canton de Neuchâtel. Par ailleurs, nous souhaitions surtout comprendre

comment chacun.e appréhendait la plateforme ; quelles étaient ses forces, ses limites et comment son avenir était envisagé. L'entretien se terminait avec la question du devenir futur de la plateforme et des potentielles propositions que les acteur.trice.s avaient à nous soumettre quant à une « meilleure » coordination dans le canton entre tous les membres de la plateforme. Suite à cela, nous avons souhaité réaliser un second tour d'entretiens, mais cette fois-ci auprès de personnes du terrain, c'est-à-dire directement en contact avec les requérant.e.s d'asile. De ce fait, nous avons rencontré trois bénévoles actives auprès d'une association membre du collectif. Via ce deuxième volet d'entretiens, nous cherchions à identifier les besoins et les réalités propres du terrain. Enfin, nous avons averti toutes les personnes interrogées qu'une rencontre publique aurait lieu une fois ces temps de recherche empirique terminés, ceci afin que nous puissions présenter nos résultats.

Au total, nous avons réalisé dix-neuf entretiens. A ce sujet, dix des échanges se sont déroulés en présentiel et le reste en ligne via diverses applications (Skype, Zoom ou encore Webex). Malheureusement, aucune observation des activités de la plateforme n'a pu être effectuée en raison du contexte sanitaire lié à la pandémie. Par ailleurs, la plateforme n'a pas organisé de réunion durant la période de l'étude.

À la suite de ces deux temps de recherche empirique, nous avons commencé à préparer l'atelier de restitution durant lequel nous allions exposer nos résultats. Cet atelier a eu lieu le jeudi 02 septembre 2021 dans les locaux de l'Université, à l'institut d'ethnologie. Quinze personnes y ont participé. L'objectif de cette rencontre était que les personnes présentes puissent réfléchir et construire ensemble des pistes pour le développement et l'avenir de la plateforme. L'invitation à cet échange a été adressée par le groupe gouvernance de la plateforme à ses membres. Une semaine avant la rencontre, les individus préalablement inscrits à l'atelier ont bénéficié d'un document préparatoire. Ce rapport comprenait les premiers résultats de l'étude qualitative. Ainsi, nous avons identifié différents thèmes (objectifs de la plateforme, identité de la plateforme, gouvernance interne, séances, site Internet, articulation avec ESPACE, articulation avec les autres espaces de dialogue) avec diverses propositions aux enjeux soulevés en vue de pallier le manque de « dynamisme » de la plateforme. Les résultats de l'étude ont été présentés en première partie de l'atelier.

Ensuite, la deuxième partie de cet atelier consistait en une réflexion collective, structurée autour de trois interrogations précises touchant aux objectifs de la plateforme, au site web et enfin à l'articulation entre la plateforme et les autres espaces de dialogue. Nous avons souhaité

questionner ces trois aspects en particulier afin de développer des constats que nous avons identifiés sur la base des données récoltées. D'après nous, cela illustre les tensions principales liées aux difficultés soulevées par le groupe gouvernance de la plateforme. En outre, une discussion dirigée par l'équipe universitaire visait à coconstruire des pistes relatives à l'avenir de la plateforme, notamment quant à son identité, ses objectifs et ses moyens d'action. Ces trois questionnements ont été posés l'un après l'autre. La parole a ensuite été donnée aux personnes provenant des organisations non mandatées, puis aux représentants des organisations étatiques mandatées et enfin aux individus du groupe gouvernance. Cette organisation des tours de parole en trois cercles a permis à chacun.e de s'écouter calmement sans intervenir directement, mais aussi de rebondir sur ce qui avait été dit précédemment et de continuer à réfléchir ensemble. Par ailleurs, quatre personnes au minimum constituaient ces cercles. De nombreuses associations membres de la plateforme étaient absentes ou se sont désistées pour cet événement, d'où la petite taille des cercles réalisés. A ce sujet, nous étions curieuses de comprendre pourquoi la majorité des acteur.trice.s rencontré.e.s dans le cadre du mandat n'a pas souhaité participer à cette restitution. Finalement, voici ci-dessous les principales conclusions du mandat, en lien notamment avec les réflexions ressorties de cette discussion.

#### 1.4. Conclusion des résultats

Dans la partie dédiée à la présentation des résultats tirés des divers entretiens effectués, nous avons identifié divers thèmes intéressants en vue d'appréhender la place de la plateforme dans le domaine de l'asile à Neuchâtel, présentés au début de l'atelier. En effet, nous avons traité la question des objectifs de la plateforme, au sujet notamment de sa position, de son public cible et de sa gouvernance interne. Puis, nous avons abordé les thèmes liés à ses activités pratiques. Ainsi, nous avons questionné la pertinence des séances bisannuelles et du site Internet. Pour finir, nous nous sommes interrogées quant à l'articulation de la plateforme asile avec d'autres interfaces existantes dans le canton.

Ensuite, d'autres résultats ont émergé à la suite des discussions ressorties de l'atelier au sujet des trois thèmes présentés ci-dessus. Ainsi, à la suite de cette restitution, nous avons dressé une conclusion générale regroupant les points essentiels émergeant à la fois de la discussion du 02 septembre 2021 et des entretiens menés préalablement. Nous y avons identifié plusieurs points communs, présentés sous la forme de trois suggestions pour le devenir de la plateforme. Dès lors, nous avons tout d'abord souligné un désir revenu à plusieurs reprises, à savoir celui de repenser la plateforme sous une forme simplifiée. Cet objectif visant la simplicité se divise comme suit :

- **Encourager la discussion, le partage d'informations et les moments conviviaux**

Cet aspect d'échange vise à promouvoir la complémentarité dans le canton de Neuchâtel, notamment afin de garantir la qualité des prestations desservies. De plus, un des grands avantages mis en avant se réfère aux réunions bisannuelles organisées par la plateforme. En effet, ces rencontres sont approuvées par ses membres, même si les petites structures ne peuvent pas toujours y participer par manque de temps et de moyen. En outre, le thème des groupes de travail mis en place par cet organisme n'a pas été beaucoup abordé lors de nos entretiens ainsi que durant la séance. Toutefois, à la suite de l'objectif prôné visant la simplicité, il ne paraît pas nécessaire de remettre en place ce genre de procédé.

- **Maintenir le dialogue entre le monde associatif et l'Etat**

Deux alternatives semblent possibles afin de répondre à cette suggestion. D'une part, les services étatiques ne feraient plus partie de la plateforme, mais pourraient tout de même assister aux réunions de manière occasionnelle. D'autre part, les acteurs étatiques resteraient membres de la plateforme comme à l'heure actuelle, mais assureraient une mission précise sans forcément être actifs au sein du groupe gouvernance.

- **Adapter le site Internet de la plateforme aux buts et aux ressources disponibles**

L'idée serait d'imaginer un site Internet affichant les activités proposées par les associations faisant partie de la plateforme, et qui serait tenu à jour par chacun.e.

Une grande partie de nos répondant.e.s ont stipulé que de nombreuses informations se trouvant sur le site Internet étaient dépassées. Ainsi, ces dernier.ère.s proposaient de penser ce site à la hauteur des moyens dont disposent la plateforme. Dès lors, ce site pourrait être simplifié, en conservant pour autant la description des divers organismes actifs auprès des réfugié.e.s et des requérant.e.s – à savoir l'onglet « organismes » présent sur le site – offrant une visibilité pour les associations. Concernant la section « actualité » de la région, de la Suisse et du monde, sa mise à jour nécessiterait les services d'une personne s'investissant pleinement, ce qui paraît difficilement imaginable pour le moment. De plus, une autre proposition serait d'afficher des liens d'accès à d'autres sites informatifs au sujet du système d'asile suisse (comme celui de l'OSAR – Organisation Suisse d'Aide aux Réfugiés).

A la suite de cette étude, la plateforme semble réellement pouvoir garantir une plus-value dans le canton de Neuchâtel, en donnant notamment la possibilité à chaque acteur.trice de se connaître, de se retrouver fréquemment et de travailler en complémentarité, ceci dans un

contexte institutionnel quelque peu compliqué et concurrentiel. À travers ces échanges pourront émerger des projets transversaux concrets. Par exemple, en lien avec le bénévolat, plusieurs membres avaient partagé l'idée de promouvoir une prise de position relative à la plateforme dans des situations de « crise » migratoire. Puis, dans le but d'alimenter les réflexions à venir, les membres de la plateforme auraient tout intérêt à s'entretenir avec des responsables d'autres plateformes ou coordinations dans le domaine de l'asile qui ont vu le jour dans divers cantons.

En conclusion, nous espérons sincèrement avoir répondu à la demande et aux attentes des mandataires, bien que notre étude ait été de petite envergure. Par ailleurs, nous espérons que les propositions soumises ci-dessus seront utiles pour penser l'avenir de la plateforme ainsi que pour considérer sa restructuration avec tous les membres.

### 1.5. Lien avec le mémoire

Les questionnements soulevés par le mandat ont été approfondis dans le cadre de deux enquêtes de terrain débouchant sur l'écriture de deux mémoires de Master, l'un en ethnologie et l'autre en psychologie et éducation. Les mémoires développent toutefois une approche plus théorique et académique qui dépasse le seul cadre du mandat et des questions qu'il pose. Autrement dit, tout en cherchant à répondre aux questions spécifiques liées à la plateforme, nous avons travaillé sur des questionnements connexes en accord avec notre ancrage disciplinaire respectif et les exigences académiques pour la réalisation d'un mémoire. L'approche privilégiée étant inductive et qualitative, ces interrogations ont émergé à partir du terrain et ont été affinées au fur et à mesure de l'avancement de l'enquête. Ainsi, j'ai dû réfléchir à un thème que je pouvais développer personnellement dans ce mandat en lien avec un sujet de mémoire de Master. Voici donc une des raisons qui m'a poussée à étudier l'engagement bénévole. À la suite de cela et en regard d'une perspective de développement d'une personne tout au long de sa vie, issue de la psychologie socioculturelle, j'ai trouvé que les apprentissages développés lors d'un engagement associatif représentaient une thématique intéressante, s'insérant en tout point dans mon domaine d'étude.

De cette façon, j'ai défini une question que j'ai posée à chaque personne rencontrée dans le cadre du mandat. Dès lors, à la fin de chaque entretien, une fois m'être assurée que toutes les interrogations au sujet de la plateforme avaient été abordées, je proposais l'énoncé suivant :

« Pour revenir plus spécifiquement à vous, avez-vous appris des choses à travers votre participation à cette association ? Quoi ? »

J'ai eu l'occasion de poser cette question à quinze personnes rencontrées dans le cadre du mandat. Il s'agissait plus précisément de douze individus avec qui nous avons échangés durant le premier tour d'entretiens, à savoir des responsables d'associations, des représentant.e.s étatiques et également des personnes du groupe gouvernance de la plateforme. Les trois personnes restantes à qui j'ai pu m'adresser étaient celles rencontrées lors du second tour d'entretiens, à savoir trois bénévoles d'une même association. Puisque nous avons réalisé dix-neuf entretiens au total dans le cadre du mandat, je n'ai pas posé cette question à quatre individus par manque de temps. A ce sujet, nous nous étions départagées les dernières associations à rencontrer avec la deuxième mémorante. Enfin, une fois la recherche empirique en lien avec le mandat terminée, j'ai décidé de me focaliser sur une question plus précise sur laquelle mon mémoire allait majoritairement se baser. C'est pourquoi, j'ai choisi de m'intéresser spécifiquement à la place de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie.

Comme dernier élément en lien avec le mandat, je souhaite adresser aux membres de la plateforme un document de synthèse de mon mémoire, une fois que j'en aurai déposé la version définitive. Dès lors, ce rapport abordera principalement le thème des apprentissages développés par les bénévoles dans le domaine de l'asile, notamment au niveau des difficultés rencontrées et des ressources mises en place. Etant donné que le contexte de mon étude émerge du mandat, j'imagine qu'il leur sera intéressant d'assister à la soutenance orale de ce travail. C'est pourquoi, en leur envoyant cette synthèse par courriel, je désire également leur soumettre une invitation afin de participer à cet événement. Je leur transmettrai la date précise de la soutenance en temps voulu. Pour terminer, je tiens à réitérer mes remerciements aux trois personnes du groupe gouvernance de la plateforme, avec qui nous avons entretenu une très bonne relation dès le début, de nous avoir confié ce mandat. En outre, c'était la première fois que je travaillais en interdisciplinarité avec une autre étudiante et sous la direction de deux professeures. Ce fut une belle expérience. De plus, cette recherche m'a permis de me rendre compte de la réalité du terrain dans le domaine de l'asile. C'était également très enrichissant pour ma part de rencontrer toute sorte de publics (représentant.e.s d'associations, bénévoles, représentant.e.s étatiques, particuliers, etc.) et d'échanger avec eux.elles. D'ailleurs, cela a offert un côté pratique à ma formation via la période de recherche empirique, à côté de mes cours de Master plutôt d'ordre théorique. Enfin, ce mandat m'a fourni une base solide dans la construction, la réflexion et la réalisation de ce mémoire. C'est pourquoi, je souhaite partager les connaissances que j'ai pu acquérir au cours de cette étude, en valorisant à mon tour les apprentissages déployés à la suite du bénévolat dans le domaine de l'asile.

## 2. L'association RECIF

Afin de répondre à la question de la place de l'engagement bénévole dans le domaine de l'asile au sein d'une trajectoire de vie, j'ai décidé de me focaliser sur une seule association, nommée RECIF. Dans le cadre du mandat, j'avais rencontré la responsable de ce centre, avec qui je me suis très bien entendue. Par ailleurs, je suis particulièrement sensible aux valeurs et aux principes défendus par cette association, c'est pourquoi j'ai choisi de m'y intéresser davantage. De plus, j'ai décidé de m'engager personnellement au sein de RECIF. Dès lors, j'ai donné des cours de français de niveau alphabétisation II tous les jeudis après-midi du mois de septembre à décembre, en duo avec une autre bénévole. En outre, j'ai pu questionner quatre bénévoles de RECIF et la responsable au sujet des interrogations liées à mon mémoire. Ainsi, le choix de me concentrer sur cette association m'a facilité l'accès aux participantes. Effectivement, je disposais déjà de certains contacts dans cette association. Je reviendrai sur ce point dans la suite du travail. En somme, puisque les cinq participantes interrogées exercent leurs activités au sein de RECIF et y étant moi-même engagée, je me permets de présenter brièvement cette association. Pour information, je vais me baser ci-dessous sur des informations générales tirées de son site Internet (<https://recifne.ch/>) ainsi que de ses rapports annuels d'activité.

RECIF est un centre de formation, de rencontres et d'échanges interculturels pour femmes réfugiées, immigrées et suisses. RECIF signifie : « Rencontres Echanges Centre Interculturel Femmes ». Cette association à but non-lucratif a été créée en 1994 à Neuchâtel à la suite d'une rencontre entre plusieurs femmes suisses et étrangères. RECIF dispose d'un local à Neuchâtel, mais aussi à la Chaux-de-Fonds depuis 2003. Comme mentionné sur son site Internet : « RECIF vise à soutenir et faciliter l'intégration des femmes migrantes et de leurs enfants ainsi qu'à favoriser les rencontres et les échanges entre femmes d'horizons divers ».

En somme, RECIF représente un lieu accueillant toutes les femmes désirant développer des connaissances pratiques en vue de faciliter leur intégration et/ou souhaitant agrandir leurs réseaux amicaux et sociaux. Dès lors, cette association est composée d'un public exclusivement féminin, autant du côté des participantes que du côté des bénévoles. De plus, une particularité de RECIF s'articule autour du fait qu'elle essaie de briser la barrière entre les bénévoles et les participantes, en invitant notamment les femmes qui participent aux activités proposées (cours et formation, rencontres et animations) à devenir elles-mêmes bénévoles, en s'engageant par exemple au sein de l'espace enfants. A ce sujet, le nombre de participantes s'élève environ à 700 par année. Concernant le nombre de bénévoles, RECIF en dispose d'environ 300.

De surcroît, cette association est active dans trois domaines différents. Effectivement, elle dispense des cours et des formations, elle propose aussi des activités destinées aux enfants à travers un espace d'animation et elle organise finalement des activités de rencontres et d'échanges. Ces trois secteurs sont donc nommés comme suit : cours et formations / espace enfants / rencontres et animations. Les formations y étant données s'apparentent à des cours de langues, notamment de français (sur quatre niveaux), d'anglais et d'allemand. Chaque cours est proposé une à deux fois par semaine, durant une heure et demie, sous la responsabilité de deux bénévoles travaillant en duo. Il y a également divers ateliers prévus, tels que de couture, d'informatique, de peinture, mais aussi de yoga, de zumba ou encore de pilates. Une formation d'aide-ménagère y est également offerte. En plus de cela, un des grands points forts de RECIF se rattache à son espace destiné aux enfants. De cette manière, les mamans peuvent y déposer gratuitement leur(s) enfant(s) durant toute la durée des cours. Ce système de garde permet à des enfants âgés de quatre mois à quatre ans de se sociabiliser avec d'autres personnes de leur âge, mais aussi de se familiariser avec la langue française. Ainsi, cet espace se veut sécuritaire afin de faciliter les premières séparations entre les mères et les enfants. Plusieurs activités sont aussi mises en avant, telles que des ateliers préscolaires, du soutien scolaire ou encore des animations autour de la lecture en compagnie des mamans. Pour terminer, l'association est active dans un troisième volet, organisant de nombreuses rencontres et animations. Par exemple, RECIF propose un « café blabla » plusieurs fois dans la semaine, s'adressant à des personnes débutantes ou avancées en français. Il s'agit de moments d'échanges informels permettant à chacune de s'exprimer librement autour de nombreux sujets, tout en améliorant son niveau de français. De plus, les bénévoles et les participantes sont également invitées à participer à d'autres événements, comme des soirées bien-être, des visites culturelles ou encore des fêtes de saison. Pour information, la situation sanitaire en lien avec la pandémie a quelque peu restreint la diversité d'activités que l'association a pu mettre en place dernièrement.

### **3. Problématique et question de recherche**

Ce mémoire de Master découle d'un mandat auquel j'ai participé, visant à évaluer l'utilité d'une plateforme auprès de différent.e.s acteur.trice.s. Dès lors, tout en identifiant les enjeux du bénévolat dans le domaine de l'asile, j'ai décidé de m'intéresser à ce que chaque personne développait comme apprentissage à travers sa participation à une association. Puis, j'ai souhaité comprendre comment l'engagement bénévole s'insérait dans une trajectoire de vie. Je me suis par exemple demandé s'il existait des précurseurs à cet engagement, ou des moteurs et des motivations particulières. Ainsi, la problématique de mon mémoire de Master s'articule autour de la place de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie. En effet, je me suis questionnée quant à la potentielle relation entre la vie privée et professionnelle d'un individu et son engagement associatif ; est-ce dans une relation de continuité, de rupture (Fortin et al., 2007) ? Puis, je souhaite lier ces constatations à la typologie d'apprentissages déployée en première étape de ma recherche empirique. Je me suis aussi intéressée aux potentiels liens entre les apprentissages réalisés dans diverses sphères d'expérience (Zittoun, 2015), plutôt semblables ou différents. S'agit-il d'apprentissages marginaux, ou venant en renforcement à la sphère professionnelle ? Je vais également traiter la question du transfert de compétences d'un contexte à un autre (Khasanzyanova, 2017). Enfin, je me suis demandé si l'engagement associatif pouvait servir de tremplin visant une transition professionnelle, ou non. A ce propos, le bénévolat est parfois considéré comme un moyen d'insertion et de réinsertion professionnelle (Demoustier, 2002; Sue & Peter, 2012). En somme, je considère donc la sphère bénévole comme un lieu de développement personnel où un individu déploie des apprentissages et des compétences. D'après moi, la participation à une association dans le domaine de l'asile est bénéfique pour la personne qui s'engage, et ce pour plusieurs raisons. Ainsi, j'arrive à la question de recherche suivante : « comment l'engagement bénévole s'insère-t-il dans une trajectoire de vie ? ».

Suite à cette question de recherche, j'ai élaboré trois hypothèses, à savoir : 1) « l'engagement bénévole suit une relation de continuité dans la trajectoire de vie d'un individu (Fortin et al., 2007) » - 2) « les bénévoles développent de nouveaux apprentissages et de nouvelles compétences à travers leur participation à une association (Sue & Peter, 2012) » - 3) « une nouvelle sphère d'expérience (Zittoun, 2015) est créée à la suite de l'activité bénévole d'une personne, indépendamment de sa sphère professionnelle ». A la fin de ce mémoire, je désire répondre à cette question de recherche et valider, ou non, ces hypothèses.

## 4. Cadre théorique

Dans cette partie dédiée au cadre théorique, je souhaite présenter plusieurs concepts, auteurs et théories sur lesquels je me suis appuyée dans le cadre de ce mémoire. Tout d'abord, je reviendrai sur la notion de trajectoire de vie. Par ailleurs, j'évoquerai également le concept de sphères d'expérience. Puis, je me pencherai sur le terme d'éducation informelle en lien avec les apprentissages. Enfin, je terminerai par définir le bénévolat en l'abordant notamment sous plusieurs angles. En lien avec cela, je mettrai en évidence les aspects identitaires impliqués ainsi que les moteurs et les facteurs de motivation émergeant à la suite d'un tel engagement. L'activité bénévole sera ensuite replacée dans l'histoire de vie d'un individu.

### 4.1. Les trajectoires de vie

D'après Sapin, Spini et Widmer (2007), la trajectoire de vie est définie comme suit : « un modèle de stabilité et de changements à long terme. Elle décrit les mouvements et développements qui concernent de larges sections de l'existence, ou même, dans sa version maximale, la totalité de la vie » (p. 32). De plus, la trajectoire peut être approchée comme une histoire relationnelle, étant ainsi rythmée par des changements ainsi que des interactions sociales. Une autre auteure définit la trajectoire de vie comme : « un entrecroisement de multiples lignes biographiques plus ou moins autonomes ou dépendantes les unes des autres. Le parcours scolaire, le rapport au travail et à l'emploi, la vie familiale, la vie sociale, la santé, la trajectoire résidentielle, l'itinéraire politique, etc. » (Hélaridot, 2006, p. 60). Puis, l'interaction entre ces différentes trajectoires, telles que professionnelles, familiales, identitaires, de santé, cognitives ou encore affectives, constitue le parcours de vie (Sapin et al., 2007). Ainsi, ces auteurs précisent que : « le parcours de vie individuel est composé de plusieurs trajectoires de vie, cognitives, affectives, professionnelles, familiales, etc. » (pp. 31-32). Toutes ces trajectoires sont dépendantes, interagissent entre elles, se cumulent et/ou se compensent. En effet, comme le souligne Hélaridot (2006), ces dimensions sont parallèles ou imbriquées, autonomes ou indépendantes. Chaque domaine de vie est alors déterminé par des pratiques, des rôles ainsi que des identités sociales évoluant à travers différents lieux, cadres et temps. Dès lors, un parcours de vie est caractérisé par la succession d'activités réalisées par une personne au sein de différentes sphères, ainsi que par la configuration et l'articulation entre elles.

En outre, la trajectoire dispose également de périodes de changements, à savoir des transitions, telles que la première activité professionnelle, la mise en couple, le passage à la parentalité, le divorce ou encore l'entrée à la retraite (Sapin et al., 2007). Elle est aussi marquée par des phases

relativement stables, définies comme des étapes. Ainsi, la trajectoire est plutôt dictée par la continuité, dans le sens où les périodes de transition sont rares au contraire des étapes où rien ne se passe. A ce sujet, ces derniers auteurs ajoutent que : « la modernité de la société contemporaine, loin d'affaiblir les effets des réseaux, inscrit les parcours de vie dans des dynamiques interindividuelles complexes » (p. 82). Ainsi, cela se réfère à l'importance des liens entre un individu et ses proches, structurant en partie les parcours de vie. D'ailleurs, Sapin et al. (2007) soulignent l'importance du réseau social d'un individu et ce d'autant plus durant les moments de transition. En somme, la trajectoire de vie est constituée dans sa globalité par :

Une succession de situations vécues par les individus dans différentes sphères et par l'histoire des diverses configurations successives ou « formes identitaires » structurant l'articulation entre ces sphères de la vie sociale. Par ailleurs, la trajectoire d'un individu n'est pas linéaire mais composée d'étapes ou phases, ponctuées par des ruptures et des « bifurcations » dont le moment et l'issue étaient imprévisibles. (Chaxel, Fiorelli, & Moity-Maïzi, 2014, p. 3)

Une personne traverse donc de multiples sphères inscrites dans diverses temporalités. De plus, Sapin et al. (2007) mentionnent que plusieurs séquences se retrouvent dans les trajectoires de vie dans un ordre précis, à savoir : la scolarité, l'âge adulte, le professionnellement actif et la retraite. Ces séquences sont souvent associées à l'âge chronologiques des individus. À partir de là, des normes d'âge sont créées, exprimant des attentes sociales envers les comportements des personnes à respecter. A ce sujet, comme l'explique Zittoun (2012), les trajectoires de vie ont longtemps été considérées comme une courbe ou un escalier, qui monte puis qui descend, allant de l'enfance à la vieillesse. Les trajectoires peuvent également s'appuyer sur les progrès continus réalisés au cours de la vie. Par ailleurs, cette auteure met en évidence divers stades propres aux trajectoires de vie, tels que : « l'enfance, la jeunesse, les années de parentalité, d'activités professionnelles, de retraite, etc. » (p. 2). La durée de ces périodes a d'ailleurs été quelque peu questionnée à la suite de certains constats de société, comme l'allongement de la durée de vie ou encore la prolongation de la formation. C'est pourquoi, à l'heure actuelle, il est moins évident de distinguer des étapes typiques des trajectoires de vie. Toutefois, Zittoun (2012) rappelle qu'un individu est toujours situé dans un lieu et un temps donné. A ce sujet, Chaxel et al. (2014) mentionnent que : « un ensemble de pratiques, de rôles et d'identités sociales se déploient sur trois axes : lieux, temps et temporalités, réseaux et cadres structurels » (pp. 2-3). Somme toute, le lieu et la temporalité incarnent donc deux dimensions importantes des trajectoires de vie.

Enfin, Sapin et al. (2007) donnent l'exemple de quatre types de trajectoires professionnelles relativement marquées chez les femmes, à savoir les trajectoires dites : « foyer, activité professionnelle à plein temps, temps partiel, reprise de l'activité professionnelle » (pp. 51-52). Pour les femmes, le pourcentage d'activité professionnelle dépend en grande partie de la maternité. Le niveau de formation influence également ces données. Concernant les hommes, ces derniers connaissent plus d'épisodes professionnels à temps plein, moins à temps partiels ainsi que moins d'épisodes au foyer. Ainsi, la paternité ne joue pas un grand rôle dans la trajectoire professionnelle masculine. A ce sujet, la sphère professionnelle est définie comme : « le domaine d'expérience qui inscrit les individus dans l'espace socialement défini par la participation rémunérée à une activité productive, dont la forme contemporaine dominante est celle du travail salarié » (Hélarot, 2006, p. 63). Selon Sapin et al. (2007), les trajectoires d'un homme et d'une femme en couple sont donc dépendantes, notamment d'après leur pourcentage de travail, leur nombre d'enfant(s) et leur niveau de formation. Il semblerait aussi que la trajectoire professionnelle de l'homme influe en partie la trajectoire professionnelle de sa conjointe, ou vice versa, dans le sens où : « un individu faisant carrière engendre en partie le déclassement professionnel de son conjoint » (Sapin et al., 2007, p. 124). Ainsi, comme présenté ci-dessous, les différentes sphères d'une personne, telles que professionnelles et familiales, s'entrecroisent.

#### 4.2. Les sphères d'expérience

Les sphères d'expérience font référence à : « chaque lieu ou activité dans lequel nous nous engageons régulièrement » (Zittoun, 2015, p. 4, citation traduite par moi-même). Ce concept largement défini peut être abordé selon divers degrés de précision. En effet, je vais présenter ci-après plusieurs autres définitions. Dès lors, une sphère d'expérience est plus précisément caractérisée comme : “a configuration of experiences, activities, representations and feelings, recurrently occurring in a given type of social (material and symbolic) setting. It is thus both subjective and objective” (Zittoun, 2016, p. 3). Ainsi, une sphère d'expérience est pensée comme l'entrecroisement de divers expériences, subjectives et objectives, survenant fréquemment dans un contexte matériel et symbolique. En outre, Hélarot (2006) stipule que l'histoire de vie se caractérise par trois propriétés en particulier, à savoir : « la multiplicité des sphères dans lesquelles elle se déroule, la variabilité dans le temps des configurations dessinées par l'articulation de ces sphères, et la double descriptibilité, objective et subjective, des événements et des parcours » (p. 60). Le parcours de vie comprend donc différentes sphères. De surcroît, dans une trajectoire de vie, des sphères d'expérience se font (sphères proximales)

et se défont (sphères distales). Ainsi, les diverses sphères d'expérience dans lesquelles un individu s'engage tout au long de sa vie peuvent coexister, être en conflit ou disparaître. Une personne est alors active dans une pluralité de sphères d'expérience (Zittoun, 2012). De plus, des ruptures et des transitions peuvent intervenir dans une trajectoire de vie, supposant alors un nouvel ajustement de l'environnement. Une rupture entraîne certaines dynamiques de changement et de réajustement (Zittoun, 2012). Puis, la transition implique : « une redéfinition de son identité, une transformation des apprentissages et de création de sens » (Zittoun, 2015, p. 7). Ainsi, la conception d'une nouvelle sphère d'expérience constitue une transition, que peut exprimer la sphère bénévole pour certain.e.s. A ce propos, des difficultés de conciliation entre différentes sphères peuvent survenir auprès des bénévoles (Weber Guisan & Cortessis, 2017). C'est pourquoi, Petit (2010) soutient le terme d'« articulation », plutôt que celui de « conciliation », car des tensions surviennent forcément entre plusieurs sphères. Ainsi, une articulation vise à trouver le bon équilibre entre les obligations familiales, professionnelles ainsi que d'autres engagements. Je reviendrai sur ce point dans la suite de ce travail.

En d'autres termes, une sphère d'expérience s'apparente à diverses situations sociales qu'un individu identifie comme plus ou moins distinctes les unes des autres (Zittoun, 2012). Comme cette auteure le mentionne : « dans toute situation perçue comme nouvelle, la personne doit définir de nouvelles manières d'agir et de comprendre ; chaque sphère d'expérience demande donc des processus d'apprentissage, d'acquisition de connaissances et de compétences » (p. 15). La sphère bénévole exige donc un certain nombre d'ajustements pouvant incarner des apprentissages qui peuvent être reconnus comme formateurs (Dominicé, 2005). Ainsi, ces apprentissages qui se déploient au sein des différentes sphères d'expérience d'un individu s'identifient à de l'éducation informelle.

#### 4.3. L'éducation informelle

D'après Berry et Garcia (2016), l'éducation informelle caractérise : « les processus d'apprentissage réalisés dans des situations non structurées et non pensées pour l'éducation : cette éducation s'effectue dans la vie quotidienne, au sein de la famille, en pratiquant des loisirs, lors de divertissements, etc. » (p. 7). D'autres auteurs rejoignent ces propos en mentionnant que l'éducation informelle se rapporte aux apprentissages développés dans différents cadres, tels qu'au sein de la famille, des loisirs, des collectivités, des associations, ainsi que par les médias et les expériences personnelles et collectives de chacun.e (Colin et Le Grand, 2008). L'éducation informelle se rattache donc au processus d'influence éducative s'appliquant sur une personne de manière non programmée. Dès lors, il s'agit de : « l'influence implicite d'une

communauté de pratiques, de valeurs, d'expériences à laquelle est affilié un sujet » (p. 24). Ces derniers auteurs distinguent également le terme « éducation » de la notion d'« apprentissage », en précisant que : « le terme éducation s'intéresse au processus d'influence sociale qui s'exerce sur le sujet, tandis que le terme d'apprentissage s'intéresse au processus d'appropriation et de transformation de cette influence par le sujet » (p. 24). En somme, l'éducation informelle se réfère à une influence exercée sur un individu.

De plus, Colin et Le Grand (2008) présentent le concept d'éducation tout au long de la vie. Cette perspective qui se réfère aux apprentissages développés à tout moment de vie remet en question les cadres relatifs au temps et à l'espace. Cela questionne ainsi de nouveaux enjeux en lien avec la formation et l'éducation, tels que :

Lieux multiples de savoirs, pratiques sociales pensées comme des espaces d'apprentissage, valorisation de l'expérience, accent porté sur le développement personnel et culturel, sur les ressources culturelles sur la mobilité, mise en avant d'une éducation informelle et non formelle dans le parcours de formation d'un sujet apprenant. (pp. 3-4).

Ce concept vise à valoriser et à reconnaître les apprentissages développés à la suite de multiples expériences, et ce à tout moment de vie. En somme, la formation tout au long de la vie s'apparente à un contexte d'apprentissage non planifié ainsi qu'à des acquis non-intentionnels (Peter, 2011). Cet auteur stipule que la dimension réflexive y joue un grand rôle. A ce propos, il faut savoir que l'éducation tout au long de la vie, nommée également : « éducation permanente », se divise en trois formes d'apprentissage, à savoir formels, non formels et informels (Colin & Le Grand, 2008). Les apprentissages formels se développent lors de situations structurées en fonction de buts d'apprentissage. Ces derniers s'identifient par exemple aux apprentissages programmés au sein de structures délivrant des titres (comme le lycée, l'Université). L'éducation formelle se rattache donc à une démarche organisée, visant une évaluation certificative. Quant à eux, les apprentissages non formels se développent au travers de socialisations moins formelles (comme l'éducation religieuse ou les apprentissages déployés lors d'activités culturelles). Somme toute, l'éducation formelle suit une approche diplômante et l'éducation non formelle se réfère à des dispositifs structurés, mais se différenciant des buts et des contenus de l'école. Enfin, l'éducation informelle s'apparente à des situations non structurées et qui ne rejoignent pas une visée éducative, mais se déroulent plutôt dans la vie quotidienne (Berry & Garcia, 2016). Dès lors, l'apprentissage n'est pas

détaché de la vie quotidienne, mais émerge d'une communauté de pratiques, comme je le présenterai ci-dessous.

#### **4.3.1. Les apprentissages informels**

Les apprentissages informels, développés hors d'un contexte institutionnel, représentent : « des formes de compétences, de connaissances ou de savoirs acquis au cours de pratiques liées au travail, au loisir, au divertissement, au militantisme ainsi qu'à la vie associative, familiale ou sentimentale » (Berry & Garcia, 2016). L'apprentissage informel rejoint alors la notion d'éducation tout au long de la vie. Cet apprentissage est également dit « situé ». Quant à lui, Peter (2011) définit l'apprentissage informel comme : « une condition de la production de savoirs singuliers qui permettent à l'apprenant de penser par lui-même » (p. 132). Néanmoins, ces apprentissages sont difficiles à saisir puisqu'ils touchent à une réalité : « invisible et souterraine » (Cristol & Muller, 2013, p. 13). En effet, ces apprentissages sont généralement implicites ; le rôle de l'attention et de l'intention d'apprendre y est moindre. A ce sujet, Schugurensky (2007) propose trois catégories d'apprentissages informels selon leur degré d'intentionnalité et le niveau de conscience ressenti par l'apprenant.e. Tout d'abord, l'apprentissage tacite se réfère aux valeurs et aux aptitudes développées dans la vie quotidienne, qui est alors non intentionnel et non planifié. Puis, le second type s'apparente à l'apprentissage fortuit qui est non-intentionnel, mais conscient. Enfin, le dernier se rapporte à l'apprentissage autodirigé, intentionnel et planifié. Toutefois, Cristol et Muller (2013) ne rejoignent pas tout à fait les propos de Schugurensky (2007), en concluant que :

Les apprentissages informels vont au-delà de la distinction entre apprentissage intentionnel ou non intentionnel, planifié ou non planifié, proposée par Schugurensky (2007). Ils intègrent la pluralité des temporalités liées à l'intention, à l'attention, aux événements, aux circonstances, au sens recherché. (pp. 47-48)

En somme, les apprentissages informels se rapportent à l'acquisition de compétences ou de savoirs déployés grâce à l'expérience (Cristol & Muller, 2013). D'après ces auteurs, il s'agit surtout d'apprentissages situés, c'est-à-dire dépendant fortement des lieux dans lesquels ils évoluent. En lien avec la sphère associative, plusieurs auteurs ont démontré que les bénévoles y développent un certain nombre d'apprentissages informels. D'ailleurs, ces derniers perçoivent souvent le sens et l'utilité des savoirs à mettre en œuvre lors de leurs activités associatives, facilitant alors le processus d'apprentissage (Zittoun, 2012). En outre cette démarche rejoint une approche constructiviste, dans le sens où les bénévoles développent des

connaissances ainsi que des compétences à la suite de leur participation à une association (Berry & Garcia, 2016). Par ailleurs, ces derniers auteurs définissent la notion de compétence comme : « des performances objectivables, faites d'actes et de comportements observables et mesurables » (Berry & Garcia, 2016). D'après Colin et Le Grand (2008), le terme de « connaissance » s'apparente à un nouveau savoir acquis. Puis, la capacité se rattache d'après eux à l'acquisition de nouveaux pouvoirs d'agir. Dès lors, ces connaissances, capacités et compétences ne peuvent être détachés d'une certaine pratique, se référant ici au bénévolat.

Concernant l'apprentissage en milieu associatif, Colin et Le Grand (2008) énoncent l'importance des processus d'imitation et d'identification. Ainsi, d'après ces auteurs, un.e bénévole déploie des apprentissages via l'expérimentation, c'est-à-dire « sur le tas », ainsi qu'au travers des relations sociales, notamment via les échanges entretenus avec d'autres personnes actives dans l'association. Les sujets exercent alors des actions concrètes et apprennent de l'usage immédiat de leurs activités. Ainsi, le.la bénévole produit ou acquiert de nouveaux savoirs, mais peut également tester ses propres capacités et combler certaines de ses lacunes. Dès lors, le processus d'apprentissage en ressort horizontal et mutuel, dans le sens où les bénévoles s'enrichissent eux-mêmes au contact d'autres bénévoles ainsi que des personnes auxquelles s'adressent leurs activités. En outre, trois types de capacités sont mises en évidence à la suite d'un engagement associatif, à savoir : « capacités à échanger (donner, recevoir et créer du lien), capacités à assumer des responsabilités (s'engager, prendre des risques et en mesurer les conséquences), capacités à développer des stratégies (anticiper, innover et/ou s'adapter) » (Colin & Le Grand, 2008, p. 54). Par ailleurs, ces capacités peuvent se transférer à d'autres sphères, telles que professionnelles, personnelles, familiales ou encore associatives. Je reviendrai sur cet élément dans le prochain sous-chapitre.

Dans la même lignée, Sue et Peter (2012) mentionnent que : « le bénévolat permet d'enrichir ses expériences, de développer des aptitudes, d'acquérir des compétences » (p. 5). De plus, un.e bénévole est amené.e à assumer des responsabilités et à prendre des initiatives lui permettant de se procurer une reconnaissance sociale. Par ailleurs, ce.cette dernier.ère peut acquérir ou développer des compétences techniques ainsi que des capacités d'organisation. Pour Ferrand-Bechmann (2011), le bénévolat permet le développement de compétences spécifiques. Selon cette auteure, un.e bénévole déploie par exemple des compétences empathiques, telles que la capacité d'écoute, ou encore l'accueil et la compréhension des personnes auxquelles les activités associatives s'adressent. Un sujet qui s'engage bénévolement est également amené à travailler sa manière de s'exprimer selon le public cible. De surcroît, l'engagement bénévole

soulève des apprentissages autour de : « la compréhension et l'analyse de situation, de la construction d'un projet, de son évaluation, de la sollicitation de soutiens, du travail en équipe et de la gestion d'un groupe » (Sue & Peter, 2012, p. 10). A ce sujet, Bernardeau (2018) a mené une étude visant à mettre en évidence un référentiel de compétences, listant celles acquises ou celles à acquérir par les bénévoles. Dès lors, cet auteur a distingué trois types de compétences déployées par les bénévoles, à savoir des compétences cognitives (comme la gestion de projets), mais aussi techniques (se référant par exemple à l'animation et au travail en équipe), ainsi que sociales (telles que la gestion de conflit). Il souligne également qu'un.e bénévole se dirige vers la réalisation de tâches pour lesquelles il.elle se sent le.la plus compétent.e et responsable.

En outre, d'après Colin et Le Grand (2008), les compétences émergent de trois domaines spécifiques : du savoir-faire, du savoir-être et du savoir agir. Le savoir-faire est lié à la pratique et à la technique. Le savoir agir s'apparente aux capacités mises en place afin de faire face à une situation de changement, comme explicité ci-après : « l'individu acquiert [...] des moyens d'action qui lui permettent d'appréhender plus aisément des situations nouvelles et de les affronter avec plus d'assurance, de savoirs, de compétence et d'indépendance » (p. 57). Finalement, le savoir être se rapporte aux capacités sociales, visant à prôner des relations de convivialité, amenant alors plaisir et sociabilité. Certaines de ces notions sont fortement rattachées aux activités bénévoles, telles que celles de plaisir et de convivialité (Denimal, 2017).

Enfin, Colin et Le Grand (2008) mentionnent que l'apprentissage ne peut être dissocié d'un engagement personnel au sein d'une : « pratique socialisée et culturellement organisée » (p. 32). Ces auteurs questionnent par ailleurs la place des associations comme instance éducative, s'intéressant à l'impact de l'engagement bénévole sur le rapport au savoir. A ce sujet, dans une association, le rapport au savoir est défini comme affectif, relationnel et rassurant. Ce rapport émerge donc de l'engagement et de la mobilisation des bénévoles envers le projet associatif. Par conséquent, la sphère associative semble être considérée comme un lieu de formation et de qualification. De plus, ces derniers auteurs stipulent que : « l'intégration et l'insertion dans une association et surtout l'exercice de responsabilités dans une activité bénévole rendent nécessaire l'apprentissage de techniques et de savoirs qui peuvent ensuite être transférés dans des activités salariées » (p. 41). Comme présenté ci-dessous, les compétences développées au sein de la sphère associative peuvent être transférées à d'autres sphères.

### 4.3.2. Les transferts de compétences

La reconnaissance des compétences transférées d'une sphère à l'autre est considérée par Denimal (2017) comme un élément de continuité du soi social, représentant une constante biographique. D'ailleurs, cet auteur utilise le terme de : « logiques de ressources de mobilités » (p. 194) pour se référer aux transferts de compétences effectuées entre la sphère professionnelle et bénévole. En lien avec cela, une étude a questionné les transferts de compétences possibles à la suite d'une activité bénévole (Janey, Tuckwillerm, & Lonquist, 1991). Il en ressort que la sphère associative peut effectivement être considérée comme un lieu propice au développement de connaissances et de compétences, transférables à d'autres sphères. En outre, les bénévoles de cette recherche soulignent avoir transféré certaines compétences acquises à la suite de leurs activités bénévoles à un emploi rémunéré, telles des connaissances en gestion, en leadership, en communication et en relations humaines. Plus précisément, les compétences suivantes ont été mises en avant et caractérisées comme utiles pour leur profession :

Planification, organisation, relations publiques, gestion, évaluation, prise de parole en public, administration, direction de groupe, résolution de problèmes et enseignement. La résolution de conflits, le conseil et l'orientation, la tenue de dossiers, la comptabilité, le travail de bureau, la formation, l'identification des besoins, la promotion et le marketing sont également considérés comme des compétences utiles. (Janey et al., 1991, p. 76, citation traduite par moi-même)

Toutefois, selon Colin et Le Grand (2008), certain.e.s bénévoles ne développent pas forcément de nouveaux savoirs au sein de l'association, mais mettent plutôt à disposition leurs compétences au profit de l'organisation. L'individu en tant qu'acteur social partage donc les savoirs qu'il détient en faisant appel à son expérience personnelle. Dès lors, pour qu'un transfert de connaissances se réalise d'une sphère à l'autre, il faut que le.la bénévole fasse preuve d'une réflexion sur l'expérience vécue, en mobilisant notamment un certain nombre d'opérations mentales, comme : « la mise en relation et l'adaptation d'une connaissance acquise précédemment dans un contexte nouveau » (Khasanzyanova, 2017, p. 3). Puis, comme le mentionne Zittoun (2012) : « il est aussi possible d'évoquer la possibilité de remobiliser des savoirs acquis dans d'autres sphères d'expérience et d'apprendre à les ajuster aux besoins de la situation » (pp. 11-12). Cette auteure propose aussi le terme de : « transfert » (p. 12) pour faire référence à ce processus. Toutefois, faire appel à son expérience antérieure afin de la considérer comme une ressource pour résoudre des situations nouvelles nécessite une prise de distance. En effet, le fait d'identifier des ressemblances, d'élaborer des liens et d'ajuster ses compétences à

un nouveau contexte exige une certaine réflexivité. En outre, les transferts de compétences se réalisent plus facilement entre différentes sphères quand ces dernières se rapprochent en termes d'activités effectuées (Khasanzyanova, 2017). Des compétences transversales peuvent donc être utilisées au travers d'un engagement bénévole (Testi, 2016). Cette auteure rappelle que ces compétences sont toutefois difficilement objectivables et observables. C'est pourquoi, comme le présentent Cortessis et Weber Guisan (2016), certaines associations mettent à disposition des bénévoles des espaces de discussion en vue de faciliter la capitalisation de ces expériences.

A ce sujet, Janey et al. (1991) rappellent le rôle prégnant des associations pour l'identification des connaissances et des compétences spécifiques déployées, en aidant par exemple les bénévoles à établir des objectifs personnels, en leur proposant des formations, en les encourageant à acquérir des crédits universitaires ou encore en leur fournissant une attestation des activités réalisées au sein de l'organisation. En plus de cela, ces derniers auteurs favorisent la reconnaissance de ces compétences auprès des entreprises ou auprès des universités, permettant notamment l'acquisition de crédits universitaires à certain.e.s bénévoles étudiant.e.s. Cristol et Muller (2013) soutiennent également la validation des savoirs et des compétences développés au travers d'une activité. Ces auteurs mettent aussi en avant la pratique du portfolio visant à retracer l'ensemble des expériences réalisées. D'ailleurs, ils présentent et soutiennent la VAE, à savoir la Validation des Acquis de l'Expérience, qui suscite d'après eux : « une prise de conscience de soi en acte et exige un travail réflexif. Par l'effort d'explicitation et de rationalisation, elle facilite l'accès à sa propre compétence » (p. 44). De cette manière, un.e bénévole peut réfléchir à ses activités en prenant du recul sur les apprentissages qu'il.elle a développés au sein d'une association, ceci en vue de les conscientiser et de les valoriser. Ces auteurs ajoutent à ce propos : « la valorisation, la validation et la reconnaissance de l'apprentissage informel s'inscrivent dans la logique de l'éducation tout au long de la vie » (pp. 44-45). En résonance avec ce qui a été mentionné précédemment, la VAE suit donc le paradigme de l'éducation tout au long de la vie.

De plus, deux auteurs stipulent que la validation des acquis vise à légitimer les apprentissages développés hors d'une structure éducative (Colin & Le Grand, 2008). Dominicé (2005) approuve également le processus de validation des acquis de l'expérience. En effet, ce dernier auteur accorde une grande importance aux apprentissages développés au cours de la vie dans différents contextes. La VAE vise justement à mettre en valeur toute sorte d'expériences. Par ailleurs, les jeunes individus s'engageant bénévolement peuvent ainsi chercher à mobiliser et à faire reconnaître les diverses compétences acquises à la suite du bénévolat. Denimal (2017)

nomme ces processus : « logiques et stratégies de CV, de présentation de soi » (p. 135), auxquels de jeunes bénévoles répondent. Le certificat de compétences qui reconnaît les apprentissages informels est également prôné par Peter (2011). D'ailleurs, faire appel à son expérience passée afin de la mobiliser dans d'autres conditions représente une compétence en soi selon Zittoun (2012). Cette auteure soutient également l'utilisation du portfolio et de la réalisation d'un bilan de compétences dans le but de décrire et de réfléchir à ses propres expériences à la suite d'un engagement bénévole. Dès lors, je vais m'intéresser plus précisément à cette pratique semblant témoigner de nombreux bienfaits.

#### 4.4. Le bénévolat

##### 4.4.1. **Essai de définition**

De nombreux auteur.e.s ont proposé une définition du bénévolat. Etymologiquement, cette pratique se réfère à : « vouloir et faire le bien » (Denimal, 2017, p. 7). Ainsi, l'action bénévole vise à s'engager librement en vue d'émettre le bien. Ensuite, le bénévolat est souvent pensé comme un acte altruiste et désintéressé de la part des personnes qui l'exercent (Durand, 2006). Il se définit par les trois critères suivants : « l'absence de rémunération, la liberté de faire ou de ne pas faire et le choix délibéré d'une absence de rémunération » (Alfandari, 2002, p. 24). L'acte bénévole représente ainsi toute activité n'impliquant pas de contrepartie financière (Petit, 2010). Le bénévolat est donc fréquemment défini par ce qu'il n'est pas, c'est-à-dire sans rémunération, sans contrepartie et sans obligation (Gagnon & Fortin, 2002). Puis, comme le mentionne Ferrand-Bechmann (1995, p. 35) : « le bénévolat s'oppose essentiellement au travail rémunéré et il a comme caractéristique de s'exercer sans aucune contrainte sociale ni sanction sur celui qui ne l'accomplirait pas. Enfin, c'est une action qui est dirigée vers autrui ou vers la communauté ». Le travail bénévole est davantage libre et moins contraignant que le travail rémunéré. Selon Fortin et al. (2007), le bénévolat se définit comme une activité individuelle dans le sens où il s'agit d'un choix libre et désintéressé. Néanmoins, cet engagement se rattache à une appartenance et à une solidarité. Il se réfère autant à un acte moral qu'à une affirmation identitaire, en se traduisant par des actions concrètes, mais aussi symboliques et expressives. D'après Vermeersch (2004), le bénévolat se résume en une activité socialisante permettant l'étayage identitaire d'un individu via son affiliation associative. La définition d'une association est la suivante : « espace collectif de socialisation et d'échange, l'association, où œuvrent les bénévoles, est perçue comme étant le moyen de recréer des solidarités et de compléter l'action de l'État ou des services privés à but lucratif » (Petit, 2010, p. 81). De plus, le bénévolat est perçu comme un outil de développement collectif et organisationnel, mais aussi

personnel (Panet-Raymond, Rouffignat, & Dubois, 2002). En outre, le bénévolat représente un temps social particulier pris entre le temps libre, c'est-à-dire le temps hors du travail, et le temps de loisirs (Durand, 2006). Finalement, Ferrand-Bechmann (2000) caractérise le bénévolat comme : « une action libre, sans rémunération et en direction de la communauté » (p. 13).

D'autres auteurs ajoutent que les valeurs liées à la sphère bénévole font davantage référence à la solidarité qu'à la concurrence, qui est plutôt liée à la sphère productive (Colin & le Grand, 2008). Par ailleurs, la sphère associative représente un espace physique de liberté où les individus peuvent se sentir autonomes dans leurs décisions et leurs actions. En outre, l'objectif non matériel, non lucratif et non concurrentiel du monde bénévole est également relevé comme un aspect positif, contrairement au monde professionnel défendant davantage des valeurs de compétition et de performance. D'après ces derniers auteurs, une association invite ses bénévoles à fonctionner de manière collective au travers d'une identité commune. De cette manière, le bénévolat s'apparente à un lien communautaire. En effet, Ferrand-Bechmann (2000) voit le bénévolat comme un acte communautaire gratuit, libre, altruiste et à l'intention d'autrui. Dès lors, des motivations d'ordre moral s'exercent sur le la bénévole, donnant de son temps par altruisme et sans espérer recevoir quelque chose en retour (Durand, 2006). Le bénévolat requiert toutefois un engagement en termes de temps et d'efforts, ainsi qu'une attitude responsable au sein de l'association (Vecina, Chacón, Sueiro, & Barrón, 2012). Effectivement, ce type d'engagement nécessite une certaine organisation pour le la bénévole en question, notamment en regard de ses autres obligations, telles que professionnelles ou familiales (Gourmelen, 2012). A ce propos, un engagement se réfère à : « une forme d'action au profit d'autrui ou de la collectivité que l'on réalise seul ou à plusieurs en donnant de soi et du temps » (Petit, 2010, p. 80). L'engagement bénévole est donc choisi, réalisé dans un cadre : « formel et structuré » (p. 81), à destination d'une communauté ou de personnes étrangères de la sphère publique d'un individu. Ainsi, le bénévolat est bénéfique pour les bénévoles eux-mêmes, notamment en termes d'accomplissement et de valorisation de soi, mais aussi bénéfique à la société en raison des services rendus auprès d'une organisation (Ferrand-Bechmann, 2000).

A ce sujet, Gagnon et Fortin (2002) évoquent une définition du bénévolat comme : « un don à des étrangers » (p. 68), dans le sens où il s'adresse à des sujets envers lesquels une personne n'entretient aucune obligation en regard du principe de réciprocité. Cette subtilité permet d'établir la différence entre le bénévolat formel et informel. Ce dernier fait référence aux services rendus entre membres d'une même famille ou entre ami.e.s. En effet, deux formes de bénévolat existent, présentées comme suit : « un bénévolat formel ou associatif, exercé dans un

cadre structuré, et [...] un bénévolat informel, qui se traduit par des dons de temps à destination de personnes appartenant à des ménages distincts du sien (voisins, amis, voire parents) » (Prouteau, 2001, p. 20). Selon cet auteur, le bénévolat informel est plus répandu que le bénévolat formel. Ce type d'échange informel s'aligne davantage sur une logique de réciprocité, notamment au travers des transferts intergénérationnels. Le bénévolat informel se réfère alors à une sociabilité de proximité, contrairement au bénévolat formel où la sociabilité s'oriente vers des personnes inconnues. En somme, le don de temps proposé au sein d'un organisme structuré, tel qu'associatif, se réfère à du bénévolat formel (Gourmelen, 2012).

De plus, Ferrand-Bechmann (1995) a identifié six dimensions en lien avec le bénévolat, que Petit (2010) a repris et synthétisé comme suit : « le rapport à autrui, la norme et la contrainte, le don et la rémunération, la valorisation sociale, le projet social, la relation aux autres sphères de la solidarité » (p. 81). Quant à elle, Gourmelen (2012) a déterminé sept aspects en rapport avec la pratique bénévole, à savoir :

La présence du comportement, le type d'association ou d'activité (humanitaire, sportive, caritative, éducative...), sa régularité ou fréquence (bénévolat ponctuel ou régulier), sa durabilité (ancienneté dans l'association), sa multiplicité (nombre d'engagements bénévoles), son intensité (nombre d'heures données), et enfin son degré de responsabilité (type de fonction exercée). (p. 6)

Ces différentes composantes informent sur le comportement d'un.e bénévole. D'ailleurs, comme l'expliquent Gagnon, Fortin, Ferland-Raymond, et Mercier (2004), le bénévolat n'occupe pas toujours la même place dans la vie d'un individu. Effectivement, il peut s'agir d'une activité régulière et sur le long terme, ou au contraire il peut s'effectuer de manière occasionnelle sur une courte période. En outre, la plupart des tâches bénévoles se déploient dans des secteurs tels que culturels, sociaux, sanitaires, sportifs ou encore humanitaires (Alfandari, 2002). Prouteau (2001) propose également divers domaines d'activité bénévole, comme : « des bénévolats sportif, culturel et de loisirs [...], para-professionnel, socio-éducatif, religieux ou humanitaire » (p. 29). À la suite de cela, cet auteur évoque que certains actes bénévoles sont plutôt exercés par des femmes, comme dans le domaine socio-éducatif ou religieux, et d'autres par des hommes, tels que dans le secteur du sport, du para-professionnel ou de la culture et des loisirs. Puis, les bénévoles plus jeunes semblent davantage s'impliquer dans le domaine sportif. Par conséquent, le domaine d'activité bénévole peut être lié à l'âge et au sexe d'une personne.

Concernant le.la bénévole lui.elle-même, Alfandari (2002) le.la définit comme : « celui qui consacre du temps à son activité non rémunérée, ce qui suppose à la fois qu'il ait du temps disponible et qu'il n'ait pas besoin de rémunération pour vivre » (pp. 24-25). Pour Durand (2006), un.e bénévole réalise une activité sans obligation ni profit retiré, mais dans un esprit de solidarité. Quant à lui, Prouteau (2001) caractérise les bénévoles comme : « des personnes qui cumulent souvent les pratiques de sociabilité » (p. 19). D'après cet auteur, un.e bénévole apprécie réaliser des activités à fort caractère relationnel. Ainsi, sur la base de sa volonté et de son initiative, il.elle décide librement d'assumer des responsabilités indépendamment de sa vie privée et ceci sans rémunération économique (Vecina et al., 2012). De plus, les bénévoles proposant leurs services de leur propre gré peuvent également choisir d'arrêter ce travail volontaire à tout moment. Les bénévoles sont libres d'agir comme ils.elles le souhaitent. A ce sujet, plusieurs auteurs mettent en avant le terme d'« empowerment » individuel pour faire référence au pouvoir d'agir des bénévoles (Panet-Raymond et al. 2002). L'empowerment consiste à : « augmenter la capacité des personnes, individuellement ou collectivement, à influencer leur réalité selon leurs aspirations » (Le Bossé, 2003, p. 34). Ainsi, l'individu développe son pouvoir d'agir au travers d'activités concrètes (Weber Guisan, 2018). Colin et Le Grand (2008) reviennent également sur cette notion pour se référer à l'engagement dans le cadre associatif. D'après ces auteurs, le concept d'empowerment se rattache à la capacité de pouvoir savoir et de pouvoir agir. Le sujet prend donc pouvoir de sa vie en devenant acteur et sujet.

Par ailleurs, la notion de désintéressement en lien avec l'engagement bénévole suscite de nombreuses réactions. En effet, cette notion ne fait pas consensus dans la littérature scientifique. Gagnon et Fortin (2002) incitent à dépasser l'opposition entre actes intéressés et désintéressés. D'après eux, le bénévolat apporte autant aux bénévoles, au travers notamment des profits retirés (sociabilité, expérience), qu'aux personnes auxquelles il s'adresse, bénéficiant alors d'aide et de soutien. En somme, l'activité bénévole est utile pour soi et pour autrui. C'est pourquoi, ces derniers auteurs invitent à penser le bénévolat comme : « un espace de reconnaissance » (p. 71), permettant à un individu de définir ou de maintenir son identité. A ce sujet, Colin et Le Grand (2008) définissent la reconnaissance comme : « un salaire hautement symbolique » (p. 43). Le salaire symbolique se réfère à la récompense perçue à la suite de l'activité bénévole (Ferrand-Bechmann, 2000). Un autre auteur rejoint ces propos en énonçant que l'engagement associatif n'est pas désintéressé, du moment où le.la bénévole perçoit une contrepartie morale à ses activités, telle que : « plaisir de s'ouvrir à autrui, lutte contre l'ennui ou la solitude, quête de

reconnaissance, valorisation à son propre regard ou au regard des autres... » (Alfandari, 2002, p. 25). Quant à Durand (2006), elle déconseille également de réduire le bénévolat au désintéret. D'après cette auteure, il est préférable d'utiliser l'expression d'« échange symbolique » (p. 90) pour définir le don bénévole. Une générosité symbolique se rapporte au fait de donner, de recevoir et de rendre. L'activité bénévole questionne alors le rapport à soi et aux autres. Denimal (2017) stipule à ce sujet que le bénévolat : « est mis au service d'une "cause" à haute valeur symbolique, valeur qui se traduit par une gratification personnelle et sociale pour l'acteur » (p. 85). L'engagement bénévole se situe donc entre deux logiques, à savoir celle de l'individualisation et celle de la participation, questionnant le rapport à soi et aux autres (Vermeersch, 2004). D'une part, cette auteure souligne l'importance de : « la réalisation d'un idéal du moi autonome et singulier » (p. 707), favorisant la construction de l'identité et du rapport à soi d'un sujet. D'autre part, l'activité bénévole se compose d'une volonté de participation sociale se référant à la recherche de lien social et d'appartenance à un collectif.

Ainsi, le bénévolat représente : « un lieu d'investissement et d'insertion et un lieu de production de lien social » (Ferrand-Bechmann, 2000, p. 129). Pour sa part, Durand (2006) évoque que : « le bénévolat se situe entre l'action individuelle et l'action collective, entre l'activité pour soi et l'activité tournée vers autrui » (p. 83). Un.e bénévole peut donc percevoir des retours de ses activités. C'est pourquoi Prouteau (2001) identifie l'altruisme et l'intérêt comme complémentaires au sein du don bénévole. Les personnes bénévoles s'investissent de manière gratuite et relativement désintéressée, appréciant exercer des actions concrètes dont les effets sont perceptibles (Demoustier, 2012). Cette dernière auteure souligne également les nombreux apports que peuvent y percevoir les bénévoles. Ferrand-Bechmann (2000) ajoute à ce propos : « l'acte gratuit, c'est-à-dire sans salaire symbolique n'existe pas » (p. 81). Sue et Peter (2012) évoquent par exemple que le bénévolat permet à un sujet d'occuper son temps libre, tout en acquérant ou en renforçant certaines compétences. Ainsi, le bénévolat est tout autant utile à la société qu'à l'individu lui-même, puisqu'il permet un épanouissement personnel ainsi qu'un engagement citoyen. Les termes d'échanges réciproques et d'enrichissement mutuel sont donc proposés en référence au bénévolat (Sue & Peter, 2014). Cette particularité du bénévolat d'être utile à soi et aux autres questionne le type de don y étant généré.

#### **4.4.2. Le bénévolat, un type de don particulier**

L'engagement bénévole s'apparente à un don envers autrui autour d'une relation interpersonnelle (Petit, 2010). Le don bénévole se réfère prioritairement au don de temps au travers d'activités librement choisies au service d'autrui sans rémunération (Prouteau, 2001). En effet, comme Denimal (2017) le suppose, le bénévolat se rapporte à : « un don gratuit de temps et (ou) de compétence, d'un particulier à une organisation » (p. 17). Selon Houtaud (2008), le don se base sur une volonté de reconnaissance. La sphère bénévole représente justement un espace privilégié de l'expression de ce don. En outre, les biens échangés dans la relation de don importent moins que les liens créés entre les personnes concernées. D'après Durand (2006), le bénévolat soulève une nouvelle forme de don où l'altruisme succède à la charité. Cela s'inscrit dans un type de solidarité particulier, à savoir le don bénévole. L'altruisme fait ici référence au souci désintéressé du bien d'autrui qui motive la solidarité entre individus. Ainsi, un.e bénévole donne par plaisir et par liberté, se distinguant des logiques professionnelles. D'ailleurs, en lien avec le don bénévole, Ferrand-Bechmann (2000) ajoute que d'autres termes sont fortement liés à cette notion, tels que : « altruisme, générosité, offre, aide et entraide, charité, bienfaisance, partage, volontariat, solidarité... » (p. 14). Au sujet du don bénévole, Fortin et al. (2007) précisent que :

Comme toute forme de don, il est à la fois offre et demande de reconnaissance, une manière de montrer à l'autre de l'estime et de l'intérêt, et de l'obtenir pour soi, une façon de signifier l'importance que l'on accorde à un lien, une activité, un idéal, par lequel on se reconnaît semblable et différent. (p.59)

Le don de temps peut être motivé par la reconnaissance d'avoir beaucoup reçu, mais aussi par le désir d'appartenir à une collectivité. En effet, le don incarne parfois une forme de retour de ce que la société a apporté au bénévole, s'apparentant alors au sentiment de redevance (Petit, 2010). Par conséquent, le.la bénévole souhaite rembourser une dette à la société qui lui a offert un statut privilégié (Ferrand-Bechmann, 2000). Puis, comme le mentionnent Colin et Le Grand (2008), le don et le contre don questionnent les valeurs de gratuité et de caractère non monétaire des actions de chacun.e. Ces auteurs complètent que ces notions interrogent également la valorisation personnelle et la reconnaissance en lien avec ces gestes visant à donner et à recevoir. Ainsi, le bénévolat représente : « un univers de valeurs non monétaires et d'amitié » (Ferrand-Bechmann, 2000, p. 137). Pour Gaudet et Reed (2004), le don bénévole se rattache à l'éthique de la responsabilité, dans le sens où un.e bénévole agit en fonction de ses valeurs pour véhiculer les normes du lien social. Ces auteurs ajoutent que : « le don de temps au sein des

institutions bénévoles représente une image forte de responsabilité sociale, puisqu'il ne circule pas en fonction du lien de proximité, mais en fonction du lien social avec l'étranger » (p. 61). A ce sujet, le contexte domestique représente également un lieu privilégié où s'expriment toute sorte de dons, mais cette fois-ci plutôt basés sur des obligations, telles qu'élever ses enfants ou venir en aide à ses parents ou à son.sa conjoint.e (Prouteau, 2001). En outre, le don entre étrangers se rattache à un sentiment de réciprocité généralisée.

Dans le bénévolat, deux auteurs considèrent cette notion de réciprocité comme stratégique ou altruiste (Manatschal & Freitag, 2014). Une action bénévole réciproque dite stratégique se réfère par exemple au fait de prôner le bien et d'espérer être récompensé.e en retour. De plus, ces auteurs démontrent que d'après le type d'activité bénévole, les motivations sont plutôt d'ordre altruistes ou égocentriques. Manatschal et Freitag (2014) rappellent la distinction entre le bénévolat formel, s'apparentant aux activités associatives se déroulant dans une structure formelle, et le bénévolat informel qui se réfère aux activités évoluant en dehors d'organisations formalisées, visant à apporter du soutien aux proches. Dans le bénévolat informel, les personnes mettent davantage en avant une réciprocité altruiste. Concernant le bénévolat formel auprès d'associations non solidaires (comme les clubs sportifs ou les organisations de loisirs), les individus semblent présenter des niveaux élevés de réciprocité stratégique. Il s'agit de motivations plutôt égocentriques qui ressortent de ces organisations consacrées à des biens matériels. Enfin, auprès d'associations solidaires poursuivant des biens sociaux, les auteurs y perçoivent des attitudes de réciprocité altruiste.

Au sujet de la réciprocité, elle est définie comme : « une structure symétrique d'échanges équivalents ou, plus précisément, de valeur identique » (Houtaud, 2008, p. 27). Dès lors, toujours d'après cet auteur, un don : « pur et parfait » (p. 28) n'existe pas, à part si la personne qui donne et celle qui reçoit ne se connaissent nullement. Conséquemment, les bénévoles perçoivent une forme de contre-don, notamment au travers de la gratification de leur acte. En effet, les bénévoles n'exigent pas de réciprocité, mais plutôt de la reconnaissance découlant de leurs activités. Le retour peut alors venir du donataire, mais aussi simplement de l'action de donner en elle-même ainsi que du contexte associatif dans lequel il s'inscrit. En somme, la logique propre du don bénévole se distingue du don archaïque, chrétien ou basé sur l'échange marchand (Houtaud, 2008). Ce dernier représente donc le contraire du don (Ferrand-Bechmann, 2000). Je reviendrai ultérieurement sur la notion de contre-don pouvant être considéré comme une motivation à l'engagement bénévole. Avant cela, je souhaite me concentrer sur les dimensions identitaires questionnées dans le bénévolat.

#### **4.4.3. Les dimensions identitaires dans le bénévolat**

Le bénévolat reflète une partie de l'identité d'une personne ainsi que les valeurs auxquelles elle tient, comme la solidarité et l'entraide (Grönlund, 2011). De plus, lorsque le bénévolat s'exerce à un ou à des moments significatifs, il assure et stabilise l'identité d'une personne dans son parcours de vie (Gagnon et al., 2004). Par ailleurs, cet engagement associatif peut exprimer un moment marquant dans la trajectoire de vie d'un individu, lui permettant d'attribuer une valeur à une activité pratique et une importance à une réalité concrète. Néanmoins, le bénévolat représente une dimension parmi tant d'autres de l'identité d'un.e bénévole. Cette dernière existe en dehors de cet engagement, peu importe l'importance et la place du bénévolat dans sa vie. En effet, comme le rappellent Gagnon et al. (2004) : « le bénévolat n'est d'ailleurs qu'un aspect de la vie, l'engagement n'est qu'un moment dans la construction de l'identité » (p. 55). Un sujet s'engageant auprès d'une association peut également souhaiter maintenir une relation de continuité entre son passé, son présent et son futur dans ce processus de construction identitaire (Colin & Le Grand, 2008). D'après ces auteurs, l'individu se crée alors une nouvelle histoire incarnant un.e bénévole responsable s'investissant au sein d'une organisation. La personne prend librement de la distance avec son identité liée à sa sphère familiale ou professionnelle. De cette manière, le.la bénévole est amené.e à explorer ou à s'approprier une nouvelle dimension de lui.elle-même via ses activités associatives. Les éléments biographiques passés peuvent également expliquer les choix bénévoles présents (Denimal, 2017). Ainsi, le bénévolat va permettre de : « forger des identités autres que familiales et professionnelles, et d'acquérir des compétences transversales utiles dans les autres temps sociaux » (Sue & Peter, 2012, p. 4). En somme, le bénévolat questionne les dimensions identitaires d'un individu.

De plus, l'identité semble d'autant plus fragile à construire dans un monde contemporain, en raison notamment des perpétuelles modifications de l'environnement et du besoin constant de reconnaissance. Dès lors, d'après Gagnon et al. (2004), chacun.e compose et recompose son identité. Le bénévolat peut justement soutenir l'expression et la réalisation de soi, donnant sens à l'engagement. En effet, l'acte bénévole contribue à la structuration de l'identité d'un sujet, où ce dernier peut y percevoir l'expression de ses idéaux moraux et de ses aspirations personnelles. Ces mêmes auteurs confirment leurs propos quelques années plus tard (2007), en stipulant que le bénévolat fait partie de l'identité et de l'histoire personnelle d'un individu, reflétant : « l'image de soi et la forme idéale de vie à laquelle on aspire » (p. 45). Par conséquent, le bénévolat incarne un lieu d'expression de valeurs. Dès lors, un individu peut

s'identifier à une association ainsi qu'à la cause qu'elle défend, notamment via son appartenance et son affiliation à cette organisation (Denimal, 2017).

Ensuite, la variable collective de l'identité est questionnée (Gagnon & Fortin, 2002). D'après ces auteurs, les bénévoles s'identifient à une communauté d'appartenance à travers laquelle ils aperçoivent une certaine reconnaissance. Ferrand-Bechmann appelle cela une : « communauté de pratiques ou d'idées » (2011, p. 23). Par ailleurs, l'association en tant que telle représente un lieu chaleureux et convivial, favorisant le développement d'un sentiment d'appartenance ainsi que la confiance et le respect réciproque entre les personnes actives au sein de l'organisation (Panet-Raymond et al., 2002). Tardif Bourgoïn (2017) mentionne à ce sujet qu'une communauté de pratiques peut devenir une communauté d'apprentissages lorsque le la bénévole y développe de nouveaux savoirs. Ce.cette dernier.ère s'identifie alors à une communauté morale partageant tout un ensemble de significations, telles que celles rattachées au don et à l'altruisme. Dès lors : « il n'y a pas d'identité sans communauté » (Gagnon et al., 2004, p. 54). Cette communauté morale, plus abstraite, véhicule des valeurs comme la tolérance, le respect ou encore l'écoute. Le bénévolat vise donc une appropriation symbolique via la circulation de significations auprès des personnes actives dans une association. Ainsi, en s'accaparant ces significations, une.e bénévole va s'approprier son existence et son identité au travers d'opérations symboliques. A ce sujet, Fortin et al. (2007) confirment que : « la valeur de l'action bénévole est avant tout symbolique, l'action est d'abord au service de cette reconnaissance » (p. 59). En résumé, le bénévolat représente un lieu de reconnaissance, mais aussi un espace privilégié de recherche et d'expression identitaire. La participation à une communauté présume alors le développement de l'identité sociale du bénévole en question (Berry & Garcia, 2016).

Dès lors, les diverses identités d'une personne s'influencent entre elles et lui attribuent un statut social. Cette forme d'auto-formation pouvant être réalisée au sein de la sphère associative acquiert une valeur de réassurance pour l'individu, lui permettant de mieux se connaître et de réaliser certains de ses projets souhaités (Colin & Le Grand, 2008). Le bénévolat offre ainsi la possibilité aux personnes qui s'engagent de développer de nouveaux aspects identitaires (Ferrand-Bechmann, 2000). En effet, d'après cette dernière auteure : « le bénévolat est producteur de nouvelles identités, de prises de rôles et de pouvoirs et de nouveaux destins » (p. 111). D'après Sapin et al. (2007), l'identité se travaille au cours de la vie et notamment lorsqu'un individu fait face à des transitions qui exigent la mise en place de mécanismes d'adaptation maintenant une identité continue. Par ailleurs, ces auteurs soulignent que l'identité

peut être synonyme d'« engagements » liés à des insertions sociales, qui sont : « sources de tensions, entre besoins ou penchants individuels et demandes du contexte social » (p. 91). Dès lors, certains engagements peuvent être mouvementés et marqués par des transitions poussant le sujet à réinterpréter son histoire personnelle. Quant à eux, les moments de stabilité dans une trajectoire de vie se réfèrent aux périodes durant lesquelles les engagements sont investis dans une relation de continuité. Je souhaite alors questionner ci-dessous l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie et constater s'il s'agit d'un engagement marquant une transition ou venant plutôt en continuité.

#### **4.4.4. Le bénévolat dans une trajectoire de vie**

Une activité bénévole débute à différents moments de vie d'une personne, et ce pour plusieurs raisons. Dès lors, j'ai décidé de questionner l'engagement bénévole sous l'angle des trajectoires de vie. D'ailleurs, Gagnon et Fortin (2002) me confortent dans mon idée d'étudier ce concept afin de comprendre la place qu'y occupe l'engagement bénévole. En effet, ces auteurs mentionnent :

Pour cerner l'espace et le temps de l'engagement bénévole, il faut comprendre la trajectoire des individus qui s'engagent, leur trajectoire de bénévole mais aussi leur trajectoire professionnelle et personnelle, les principaux points autour desquels se sont organisées leur identité et leurs aspirations, et relier cette trajectoire avec la finalité de l'activité bénévole (ce qu'elle touche, ce qu'elle met en valeur, ce qu'elle fait reconnaître) et le mode d'organisation de cette activité (le type de lien qu'il favorise, ce qu'il permet de faire reconnaître). (pp. 74-75)

Pour comprendre l'engagement bénévole d'un individu, il est important de le situer au travers de ses diverses trajectoires, tant bénévole que professionnelle et personnelle. Par ailleurs, d'autres dimensions mentionnées précédemment, et sur lesquelles je reviendrai par la suite, représentent également des composantes importantes de l'engagement bénévole, à savoir l'association même, les ressources identitaires ainsi que les aspirations défendues. Puis, pour étudier plus précisément la manière dont le bénévolat s'inscrit dans l'identité d'une personne, je vais me baser sur le modèle proposé par Fortin et al. (2007). Dans un de leurs articles (2006), ces mêmes auteurs avaient souligné que, pour comprendre la place occupée par le bénévolat dans la vie d'un individu, il est nécessaire de le situer dans sa trajectoire personnelle ainsi que dans son identité. D'après ces derniers auteurs, il existe quatre types de rapports à l'engagement bénévole ; à savoir la singularité, la communauté, l'humanité ou les proches. Je vais ci-après

reprendre l'explication de ces quatre aspects, élaborés à partir de deux dimensions en particulier. Tout d'abord, l'engagement bénévole peut être perçu sous le signe de la continuité ou de la rupture. La seconde dimension se réfère au rapport aux autres, questionnant alors les notions d'identité et d'altérité. Dès lors, Fortin et al. (2007) présentent le tableau suivant, sur lequel je reviendrai plus en détails ci-dessous :

Tableau 1 : *Types de rapports à l'engagement bénévole ou manières dont le bénévolat s'inscrit dans l'identité de la personne (Fortin et al., 2007, p.48)*

	<i>Rupture</i>	<i>Continuité</i>
<i>Altérité</i>	1. Singularité	3. Humanité
<i>Identité</i>	2. Communauté	4. Proches

Ce tableau est généré sur la base de deux grands axes autour desquels s'articulent la place de l'engagement bénévole dans un parcours de vie, à savoir l'axe « rupture/continuité » et l'axe « altérité/identité ». Premièrement, toujours selon Fortin et al. (2007), la rupture à laquelle le bénévolat participe se réfère à un tournant dans l'histoire personnelle d'un sujet. Ainsi, le fait de s'engager dans une nouvelle activité bénévole coïncide avec un changement conséquent dans la vie d'une personne. De plus, la rupture peut être désirée ou subie. Dans le premier cas, le bénévolat offre la possibilité de marquer cette rupture et d'accéder à un autre mode de vie. L'engagement représente ici un moyen de changement, comme lorsqu'une personne tend à se distancier de certains aspects de sa vie passée (manque de confiance en soi, solitude) ou quand elle cherche un lieu d'expression pour ses nouvelles aspirations et valeurs personnelles. Le bénévolat peut également ponctuer une rupture, sans en être pour autant le moteur premier. Une rupture subie se réfère par exemple à la perte d'un être cher, à un divorce ou encore à une migration forcée. De plus, comme le mentionne Denimal (2017) : « les ruptures biographiques que sont la perte d'emploi ou l'arrivée à l'âge de la retraite font ré-émerger les questions afférentes de l'identité sociale et de l'utilité sociale que le travail rémunéré permettait de prendre en compte » (p. 183). Ainsi, la pratique bénévole maintient le soi social. Puis, selon Fortin et al. (2007), l'activité bénévole peut se situer dans une relation de continuité. Cette dernière permet, à l'inverse de la rupture, de préserver une dimension considérée comme importante dans la vie du sujet, telle que l'identification à certaines valeurs. Cet aspect de continuité fait preuve de constante, même lors de changements vécus. Le bénévolat peut représenter une activité revendiquée par l'environnement familial et pratiquée de tout temps. Il

désigne aussi un moyen de garantir un intérêt particulier, comme venant en remplacement au travail. En somme, le bénévolat assure une stabilité identitaire et incarne une constante.

Deuxièmement, le second axe structurant les récits de vie se rattache au rapport aux autres. Ainsi, un.e bénévole peut accentuer la dimension singulière et particulière de son investissement et appuyer l'importance de son rôle endossé dans l'association (altérité) ; ou soit tenter de se fondre dans la masse tout en s'intégrant au groupe et en se rapprochant de personnes semblables à lui.elle (identité). Dans ce cas-ci, il s'agit d'une communauté d'appartenance à laquelle un individu s'identifie, notamment au niveau de ses valeurs et de ses intérêts. La première possibilité décrite ci-dessus se rapporte donc à la dimension d'altérité ; la deuxième correspond à l'aspect d'identité. D'après Fortin et al. (2007), ces différentes modalités mettent en évidence des caractéristiques de l'identité d'une personne, à savoir la permanence malgré le changement ainsi que les ressemblances ou dissemblances entre individus. A ce sujet, Gagnon et Fortin (2002) soulignent l'importance de trois dimensions sur lesquelles s'informer au sujet d'un.e bénévole, à savoir : « sur son rapport à soi (finalité et trajectoire), sur son rapport à un autrui significatif (trajectoire et organisation) et sur son rapport à un autrui généralisé (finalité et organisation) » (p. 75). En somme, le rapport à soi et aux autres semble important.

Ainsi, quatre types de rapports à l'engagement bénévole, ou quatre manières dont le bénévolat s'insère dans l'identité, se dégagent à la suite du croisement entre les deux axes mentionnés. Chaque aspect exprime une relation particulière à soi, aux autres et à la communauté, se répartissant et s'opposant autour des axes rupture/continuité, et altérité/identité. En voici une explication plus précise amenée par les auteurs :

Sur le premier axe, les types 1 et 2 sont en rupture, les types 3 et 4 en continuité ; sur le deuxième axe, les types 1 et 3 insistent sur la singularité de leur engagement (altérité), alors que les types 2 et 4 l'inscrivent davantage dans le groupe ou la communauté (identité). (p. 48).

Toutefois, Fortin et al. (2007) stipulent qu'il s'agit là d'un modèle théorique ne s'appliquant que partiellement à des cas pratiques, mais offrant tout de même la possibilité d'une lecture dans l'histoire personnelle d'un individu. A ce sujet, ces mêmes auteurs (2006) évoquent que les quatre types de rapports à l'engagement bénévole, ou manières dont le bénévolat s'inscrit dans l'identité d'une personne, peuvent évoluer selon l'importance accordée à l'une ou à l'autre des dimensions à un certain moment de vie. Effectivement, d'après ces auteurs, chaque personne affirme plus ou moins sa singularité, mais s'attache aussi à un groupe d'appartenance

et désire réaliser un projet social ou politique. Ils ajoutent : « le bénévolat est devenu un moyen d'assurer à la fois une continuité dans leur parcours et leur identité, tout en intégrant et même en cherchant le changement, dans un monde où l'identité est sans cesse à recomposer » (p. 11). Dès lors, les bénévoles souhaitent avant tout donner sens à leur engagement.

A la suite de cela, les quatre types de rapports à l'engagement bénévole découlant du croisement des deux axes sont les suivants : la singularité, la communauté, l'humanité et les proches. Le premier type correspond à une affirmation de la singularité du bénévole en question, qui cherche à rompre avec un groupe de personnes ou une situation antérieure. L'engagement bénévole lui permet de marquer un changement afin de se démarquer et de vivre d'après ses valeurs personnelles. Dans ce cas-là, la rupture se montre désirée, ce qui consolide l'aspect singulier de sa trajectoire. Puis, le deuxième type de récit, à savoir la communauté, se concentre principalement sur la quête de sociabilité. La personne concernée s'engage afin de se joindre à un groupe de pairs, ceci par exemple à la suite d'une rupture subie et entraînant la perte de son réseau de sociabilité. L'objectif du bénévolat vise ici l'affiliation avant l'affirmation de la singularité, bien que cette dernière puisse tout de même s'y exprimer. Ensuite, ce qui ressort du récit nommé « humanité » s'apparente à la finalité de l'association à travers sa cause et ses valeurs défendues. Il y a alors une continuité dans la trajectoire du sujet, où le bénévolat incarne le maintien de certaines aspirations. D'ailleurs, l'individu en question présente fréquemment d'autres engagements bénévoles depuis longtemps. Dans le dernier type de récit, ce qui importe, ce sont les proches. Le bénévolat représente alors : « le prolongement de ses rôles sociaux et familiaux, une manière de mieux les accomplir » (Fortin et al., 2007, p. 51). De cette manière, l'engagement bénévole se situe en continuité avec un projet de vie. Par exemple, une illustration fréquente mise en évidence par ces auteurs se rattache à l'implication de parents dans des associations destinées aux parents d'élèves. Ici encore, le bénévolat s'est souvent manifesté précédemment dans la trajectoire du sujet. En somme, le bénévolat peut viser : « (1) à l'affirmation de leur [en parlant des bénévoles] singularité, (2) à la recherche d'un groupe d'appartenance, (3) à la réalisation d'un projet social ou politique, ou encore, (4) au renforcement de la relation avec une personne proche » (Fortin et al., 2006, p.2).

Pour information, Fortin et ses collègues (2007) ont également élaboré deux autres types de tableaux mettant en évidence les dimensions de l'identité et du soi présents dans les récits ainsi que les postures éthiques dans les récits. Ils ont également soumis un schéma liant l'éthique et l'identité. Cependant, j'ai décidé de me concentrer exclusivement sur le premier tableau qui est le plus applicable à ma recherche.

De surcroît, Gaudet et Reed (2004) ont remarqué que les activités associatives dépendaient d'une tendance à travers les âges de la vie, liée aux divers moments d'une trajectoire. Ainsi, le temps des études et l'entrée sur le marché du travail représentent une période où la participation associative peut augmenter, permettant notamment aux bénévoles d'acquérir une expérience. Puis, les premières années de parentalité semblent être marquées par une réduction de l'activité bénévole, du fait de la difficulté de conciliation entre le travail bénévole et les soins exigés par les enfants en bas âge. Les parents peuvent toutefois être impliqués dans des activités bénévoles liées à leurs enfants en bas âge (comme pour le comité d'école ou pour une association de parents d'élèves). Ensuite, lorsque les enfants atteignent un certain âge, les parents peuvent reprendre leur(s) engagement(s) malgré la charge de travail qu'ils/elles entretiennent dans leur vie professionnelle. Enfin, les individus à la retraite consacrent beaucoup d'heures au bénévolat, en raison notamment de la liberté incombée durant cette période de vie. Par ailleurs, ces auteurs ajoutent que cette tranche d'âge est parfois davantage religieuse, prônant certaines valeurs qui peuvent constituer un motif à l'engagement bénévole. En somme, Gaudet et Reed (2004) concluent que : « l'effet de l'âge et surtout l'influence des événements de la trajectoire familiale qui y sont associés éclairent l'interrelation entre les pratiques de responsabilité envers le réseau de proximité et les pratiques de responsabilité sociale, plus spécifiquement le don entre étrangers » (pp. 65-66). Ainsi, les événements de la vie comme l'entrée sur le marché du travail, la parentalité ou encore la retraite, influencent le taux de participation du travail bénévole.

Prouteau (2001) propose également certaines tendances en lien avec l'activité bénévole, rejoignant celles énoncées ci-dessus. D'après cet auteur, les hommes s'impliquent davantage dans le bénévolat formel que les femmes. Par ailleurs, le taux de participation des hommes augmente selon leur niveau de formation initiale, leur emploi et leur revenu. Ce résultat s'explique sur la base de l'indicateur de compétences que le diplôme incarne pour un individu. Puis, les catégories socioprofessionnelles suivantes présentent de forts taux de participation : « les cadres, professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires et les agriculteurs » (p. 21). De plus, la propension à s'engager est plus élevée dans des zones rurales. Concernant l'engagement féminin, il semble plus élevé dans le bénévolat informel. Par ailleurs, la taille du ménage exerce une influence négative sur le taux de participation des femmes. Pour ce qui est des activités professionnelles, les personnes exerçant des métiers intermédiaires paraissent très engagées, contrairement aux personnes inactives ou aux femmes travaillant à temps plein. Enfin, la situation matrimoniale influence aussi le taux de participation bénévole puisque les personnes veuves ou divorcées s'engagent moins. Les mêmes constats sont observés

auprès de personnes inactives professionnellement ou au chômage. La variable du temps libre semble donc influencer l'implication bénévole. Effectivement, un.e bénévole participe à ses activités en dehors du temps qu'il.elle consacre aux sphères professionnelles ou familiales. Dès lors, l'activité professionnelle incarne une référence quant au temps libre, composé par exemple du temps de loisir ou du temps d'activité bénévole. Le manque de temps représente une limite à la participation bénévole (Gourmelen, 2012).

En somme, deux principales observations émergent de l'étude de Prouteau (2001). La première se réfère au lien entre l'engagement bénévole et la réalisation de diverses pratiques de sociabilité. Deuxièmement, le niveau de formation semble jouer un rôle sur la participation bénévole d'une personne, notamment en lien avec son propre sentiment de compétence. Néanmoins, Lancee et Radl (2014) précisent que de nombreux bénévoles présentent un taux de participation stable au cours de la vie. D'après eux, l'implication diffère d'une personne à une autre, plutôt qu'au cours de la vie. Ces derniers auteurs soutiennent la théorie selon laquelle l'engagement bénévole dépend en partie des valeurs prosociales, comme l'altruisme, intériorisées durant l'enfance. A ce sujet, je vais questionner ci-dessous les potentiels moteurs à l'engagement bénévole ainsi que les facteurs de motivation.

#### **4.4.5. Moteurs premiers et motivations à l'engagement bénévole**

Les moteurs premiers se réfèrent à des éléments qui incitent un individu à débiter son engagement bénévole. Dès lors, Dubost (2007) propose trois facteurs déterminants, à savoir : « les caractéristiques socio-démographiques, les valeurs du bénévole, le positionnement altruiste vs égoïste » (p. 21). À ce sujet, Sue et Peter (2012) mettent en évidence trois motivations principales à débiter un engagement bénévole, à savoir : « l'aspiration à rencontrer des personnes, établir des contacts et rendre service » (p. 6). Ces auteurs présentent également d'autres dimensions, telles que le souhait de se faire des ami.e.s et la recherche d'épanouissement personnel. Souvent, l'engagement bénévole allie utilité et plaisir, se référant à la réalisation de soi. Ainsi, la socialisation offerte et le plaisir ressenti à la suite de ces activités représentent des motivations au bénévolat (Denimal, 2017). En outre, Sue et Peter (2012) identifient trois dimensions principales autour desquelles s'articulent les moteurs d'un engagement bénévole, il s'agit des suivantes : « le plaisir de se réaliser, acquérir des compétences variées, apprendre et échanger dans des groupes sociaux choisis pour des valeurs communes » (p. 8). En plus de cela, ces deux auteurs insistent bien sur la notion de plaisir, qui exprime d'après eux à la fois la condition ainsi que le résultat de l'action. En somme, les leviers de l'engagement associatif découlent de la combinaison entre une envie d'œuvrer au service de

la collectivité, mais aussi de se former au travers d'une activité durant son temps libre. Selon Colin et Le Grand (2008), la pratique bénévole est motivée par plusieurs buts, comme explicité ci-après : « cela peut aller de buts éthiques à des buts occupationnels et à un désir de socialisation, mais aussi à l'acquisition de savoirs monnayables dans une vie professionnelle » (p. 45). Ces auteurs concluent que la motivation à apprendre peut effectivement représenter un moteur à l'engagement bénévole :

L'individu engagé dans une expérience associative apprend en agissant parce qu'il veut agir. Sa motivation à apprendre est parallèle à sa motivation à s'engager et à rendre des services ou à prendre des responsabilités. Se former, c'est être formé. Être formé, c'est pouvoir agir. (p. 48)

Les motivations à agir et à apprendre ressortent ici. Puis, comme le présente Ferrand-Bechmann (2011), les motivations ressenties par les bénévoles peuvent s'apparenter à plusieurs aspects, tels que : « altruisme, recherche de sens, socialisation, remboursement d'une dette, culpabilité, citoyenneté, joie et plaisir, désir de rester utile au monde » (p. 22). Cette auteure ajoute également à cette liste la cause et les objectifs de l'association qui constituent également des moteurs à l'engagement. En outre, les motivations des bénévoles s'identifiant à la cause défendue par leur association sont davantage d'ordre éthique. La mission défendue donne sens au bénévolat d'une personne, lui rappelant la finalité de ses actions (Denimal, 2017). De plus, une autre auteure évoque divers moteurs à l'engagement bénévole, tels que la recherche de socialisation, le désir d'épanouissement personnel, le besoin de reconnaissance ainsi que le refus d'un engagement trop contraignant (Demoustier, 2002). La socialisation se réfère au : « processus par lequel l'individu apprend et intériorise les éléments de sa culture et les intègre à sa personnalité, sous l'influence d'expériences et d'agents sociaux significatifs » (Sapin et al., 2007, p. 69). De son côté, Walter (2005) stipule que les motivations bénévoles peuvent être classées en trois groupes. Le premier groupe se nomme : « réaliser quelque chose de positif pour autrui » (p. 119) et se réfère à des valeurs éthiques, comme vouloir venir en aide aux autres. Cela s'apparente également au sentiment de vouloir se rendre utile. La deuxième catégorie est décrite comme : « la quête de nouveauté » (p. 119). Les individus cherchent à rencontrer de nouvelles personnes et de nouvelles cultures. Enfin, le troisième groupe s'oriente vers une : « quête de soi » (p. 119), visant à acquérir une expérience personnelle.

De surcroît, Ferrand-Bechmann (2000) distingue trois sortes de motivations bénévoles, à savoir : des motivations altruistes (telles que venir en aide à des personnes démunies) ; des motivations instrumentales (comme pour obtenir un emploi) ou encore des motivations sociales et de satisfaction personnelle (pour combler par exemple un vide au début de la retraite). Ainsi, la socialisation et l'insertion sociale représentent des motivations importantes. Dès lors, les motivations bénévoles se situent le long d'un continuum allant de l'altruisme à l'égoïsme, soit des motivations pour soi ou pour autrui. Cette auteure définit l'égoïste comme : « celui qui fait quelque chose pour lui-même dans l'indifférence aux autres » (p. 65). Puis, l'altruisme se réfère à : « une action d'aide sans attente de réciprocité et non contrainte, qui n'attend pas non plus de récompense intrinsèque » (p. 66). Un.e bénévole altruiste s'engage donc principalement pour aider autrui ; tandis qu'un.e bénévole percevant des motivations plutôt bénéfiques pour lui.elle-même se rapproche davantage d'un engagement à penchant égoïste.

D'autres moteurs à l'engagement associatif sont identifiés par Colin et Le Grand (2008). D'une part, la rencontre avec des sujets engagés dans une association défendant le même projet que celui prôné par un individu peut le pousser à se lancer dans ce type d'activité. D'autre part, des situations de rupture motivent également une personne à s'engager dans de nouveaux réseaux de socialisation. Ces ruptures peuvent être liées à la profession, à des problèmes de santé, à un deuil ou encore à une rupture avec un milieu culturel ou géographique. De plus, ces deux auteurs proposent également les motivations suivantes : « le besoin de rencontres et d'échanges et la recherche de liens sociaux venant rompre une situation de solitude, la curiosité et le goût de découvrir d'autres horizons » (p. 51). La recherche de sociabilité se réfère à un moteur important à l'engagement bénévole (Prouteau, 2001). Colin et Le Grand (2008) terminent par soumettre trois motivations supplémentaires à l'engagement bénévole, à savoir la recherche d'un engagement citoyen, la réalisation de projets à visée collective et solidaire ainsi que la production d'actions orientées vers autrui.

Toutefois, deux auteurs considèrent que ces élans de solidarité sont construits via la socialisation d'un individu, notamment au travers de sa trajectoire familiale (Havard Duclos & Nicourd, 2005). Effectivement, ces auteures soulignent que le bénévolat est : « le produit d'un ajustement entre une histoire personnelle et le cadre associatif dans laquelle elle se déroule » (p. 62). Dès lors, la pratique bénévole est parfois liée à une tradition familiale ou à une extrapolation de la sphère professionnelle (Denimal, 2017). Le bénévolat représente alors une habitude exercée dans la trajectoire de vie d'un sujet. Ainsi, l'engagement perdure du fait que le.la bénévole perçoit des ressources identitaires fournies par l'organisation en question. Les

attentes de stabilité identitaire d'une personne permettent donc de maintenir un engagement bénévole ou de motiver l'envie de se rendre utile. Dès lors, l'engagement bénévole offre la possibilité à un individu d'élaborer un sens biographique et de prouver son existence sociale.

De plus, les personnes qui ont des proches réalisant des activités bénévoles bénéficient souvent de soutien de la part de leur entourage. D'après Dubost (2007), un individu peut se sentir moralement obligé de s'engager en tant que bénévole, comme illustré ci-après : « l'obligation morale apparaît comme une variable médiatrice entre l'attitude et l'action. Le fait d'avoir une attitude positive vis-à-vis du bénévolat renforcerait le sentiment d'obligation morale, qui, à son tour, influence l'intention de faire du bénévolat » (pp. 15-16). Par ailleurs, cette auteure souligne aussi l'importance de prendre en compte le contexte social d'un individu afin de comprendre ses motivations à s'engager bénévolement. En effet, le fait que les proches du bénévole approuvent et partagent un intérêt envers le monde associatif représente un moteur à l'engagement. D'autres auteurs confirment ces propos en mentionnant que l'engagement bénévole se transmet en partie au sein de l'environnement social et familial et varie selon les périodes de la vie (Gaudet & Reed, 2004). Par exemple, ces auteurs soulignent que l'influence des parents est significative envers l'engagement bénévole des enfants. En outre, des pratiques de responsabilité se développent davantage auprès d'enfants dont les parents consacrent beaucoup d'heures au bénévolat. Walter (2005) rejoint cette idée en évoquant que les réseaux familiaux et amicaux encouragent effectivement une personne à s'engager dans une activité bénévole. Cet auteur stipule que la probabilité de réaliser du bénévolat est également agrandie par le capital social, c'est-à-dire les réseaux sociaux et les adhésions à d'autres organisations. Les individus se retrouvent en possession d'informations sur le bénévolat et peuvent ainsi être incités à s'y engager. Puis, une fois qu'un sujet décide de débiter son bénévolat, quels facteurs perpétuent cet engagement ?

#### **4.4.6. Facteurs perpétuant l'engagement bénévole**

Pour aborder ce chapitre dédié aux facteurs perpétuant l'engagement des bénévoles, je vais premièrement me baser sur le modèle fonctionnaliste de Clary et al. (1998) qui évalue les motivations des bénévoles. Ces auteurs proposent six fonctions remplies à la suite d'une activité bénévole, à savoir : « l'expression de valeurs, la compréhension, les relations sociales, la gestion de carrière, la protection et le développement de soi » (Dubost, 2007, p. 9). Ces fonctions sont variables selon l'âge et d'après le genre de tâches bénévoles. En lien avec cela, Newton, Becker, et Bell (2014) ont repris les motivations amenées par Clary et al. (1998) en les illustrant davantage. Ainsi, la dimension des valeurs s'apparente à des préoccupations

humaines prônant le bien-être envers autrui et envers la société. Puis, la compréhension se réfère à l'apprentissage, l'acquisition de connaissances et l'application de compétences. La carrière incarne le développement du parcours professionnel. Ensuite, la motivation dite sociale se rattache au contact social perçu à la suite des activités bénévoles. La protection se rapporte à la réduction du sentiment de culpabilité ressenti par l'individu qui se considère comme plus chanceux que d'autres. Enfin, la valorisation correspond à l'obtention d'une satisfaction en vue de consolider l'estime et la confiance en soi. En somme, comme le mentionne Gourmelen (2012), il s'agit d'une théorie fonctionnaliste qui met en avant les facteurs de perpétuation de l'engagement bénévole. Ainsi, des besoins ou « fonctions psychologiques » émanent de la constatation selon laquelle l'activité bénévole correspond plus ou moins à ses propres besoins personnels. D'ailleurs, cette dernière auteure questionne aussi un autre modèle, celui proposé par Deci et Ryan (1985), mettant en évidence le caractère altruiste ou égoïste des motivations bénévoles en regard de leur degré d'autodétermination. Cette mesure se réfère au niveau de liberté éprouvé par une personne en lien avec son engagement. Par exemple, un.e bénévole qui s'engage librement le fait pour des raisons personnelles, telles que pour rencontrer d'autres individus ou pour se satisfaire soi-même. Au contraire, un.e bénévole ressentant l'influence d'une pression extérieure s'engage avec un degré de liberté plus faible. En outre, il semble que les sujets qui s'engagent sans contrainte s'investissent plus longtemps.

De surcroît, les gratifications représentent un retour important de l'engagement bénévole (Prouteau, 2001). D'après cet auteur, les bénévoles peuvent être motivé.e.s à continuer pour plusieurs raisons, telles que le maintien d'un sentiment d'accomplissement personnel ou de réalisation, le développement de compétences ou l'agrandissement de leurs réseaux relationnels. Dès lors, le contre-don obtenu se réfère à une forme de gratification telle qu'un enrichissement personnel (Petit, 2010). Ce contre-don contribue à l'augmentation du capital humain et/ou social d'une personne. Par ailleurs, le sentiment d'efficacité personnelle ressenti à la suite d'une action représente un fondement de la motivation (Carré, 2004). Ce sentiment se rapporte à l'idée qu'entretient un individu au sujet de ses propres capacités. Dans un engagement associatif, le.la bénévole va souvent choisir un secteur d'activité dans lequel il.elle se sent compétent.e. En outre, cet engagement peut être perçu par les bénévoles comme un échange équitable et peu coûteux au vu des avantages obtenus (MacNeela, 2008). Ainsi, cet auteur invite à différencier les motivations initiales favorisant la participation bénévole des avantages (ou motivations dites continues) obtenus par cette activité, tels que l'amélioration de l'estime de soi ou le développement de certaines compétences. Les motivations dites continues

se rattachent ici à des facteurs perpétuant l'engagement bénévole. Toutefois, Denimal (2017) mentionne qu'il ne faut pas réduire les motivations bénévoles à une logique utilitariste.

Un autre point de vue est de se placer du côté des associations pour qui la main-d'œuvre bénévole est nécessaire. A ce sujet, Newton et al. (2014) soulignent l'importance de l'implication bénévole pour le bon fonctionnement des organisations à but non lucratif. Ces auteurs ont d'ailleurs mené une étude sur la fidélisation des bénévoles. Il en ressort qu'une des possibilités pour les garder vise à leur offrir des opportunités d'apprentissage et de développement. De plus, ces auteurs conseillent aux responsables d'association de comprendre les motivations de leurs bénévoles et de les soutenir. Dans la même lignée, Prouteau (2001) recommande d'offrir des formations aux bénévoles, notamment afin qu'ils.elles développent un sentiment de compétence. Une autre recherche s'est intéressée au concept d'engagement chez les bénévoles (Vecina et al., 2012). Cette étude questionne plus précisément leur satisfaction, leur engagement et leur intention de rester. Par ailleurs, la permanence des bénévoles représente un but ultime car elle signifie que : « les volontaires apprécient l'expérience, que les bénéficiaires reçoivent une aide soutenue et que les organisations gèrent efficacement le processus » (p. 133, citation traduite par moi-même). Ainsi, Vecina et al. (2012) cherchent à comprendre ce qui prédit la permanence des bénévoles. D'après ces chercheurs, il est tout d'abord important qu'ils.elles ressentent un sentiment d'engagement ou un lien affectif envers leurs activités. Puis, leur satisfaction semble expliquer leur intention de rester. Ensuite, l'engagement ressenti envers l'organisation prédit l'intention de rester à plus long terme. En effet, ces auteurs confirment que : « la satisfaction des bénévoles explique l'intention de rester dans l'organisation dans l'échantillon des nouveaux bénévoles, tandis que l'engagement organisationnel est à la base de l'intention de rester dans l'échantillon des anciens bénévoles » (p. 144, citation traduite par moi-même). De cette manière, les facteurs qui prédisent l'intention de rester diffèrent selon le temps passé dans l'association. En somme, la satisfaction initialement ressentie puis l'importance de l'engagement perçu par les bénévoles envers l'association reflètent deux facteurs de perpétuation. Enfin, après avoir questionné les variables motivationnelles de l'engagement associatif, je souhaite m'intéresser aux apports éprouvés et aux enjeux rencontrés à la suite d'une telle activité.

#### **4.4.7. Apports personnels ressentis et enjeux liés à l'activité bénévole**

La pratique bénévole implique une importante valeur symbolique dont le.la bénévole peut bénéficier (Denimal, 2017). Par exemple, l'estime de soi qu'entretient une personne à son sujet peut être améliorée via sa participation associative. De plus, s'engager bénévolement auprès

d'une organisation soutenant ses propres valeurs et aspirations facilite la réalisation de soi. Se rendre utile en effectuant des actions concrètes renforce aussi la bonne image qu'un.e bénévole se fait de lui-même (Sue & Peter, 2012). Un autre bienfait du bénévolat se rapporte à la meilleure efficacité personnelle perçue à la suite de cet engagement. D'après Panet-Raymond et al. (2002), le sentiment de compétence ressenti par les bénévoles augmente en partie grâce à la réalisation de formations proposées au sein de l'association. Ces auteurs mentionnent également que le bénévolat soutient le développement d'aspects individuels, tels que la confiance en soi et la conscience collective.

Par ailleurs, une étude montre que le niveau de satisfaction de vie augmente à la suite d'un engagement bénévole, et ce peu importe la fréquence de cette participation (Hansen, Aartsen, Slagsvold, & Deindl, 2018). Selon ces auteurs, ce constat s'explique en partie du fait qu'un.e bénévole y perçoit des apports comme le développement de l'estime de soi et l'intégration sociale. Cette tendance se retrouve davantage chez les personnes plus âgées. A ce sujet, une autre recherche soutient que la relation entre le bénévolat et le bien-être mental se modifie au cours de la vie (Tabassum, Mohan, & Smith, 2016). Durant la période de la retraite, le bénévolat est à nouveau associé au bien-être mental puisqu'il permet aux individus de maintenir leurs réseaux sociaux. En outre, l'effet positif de l'activité associative sur la santé mentale semble être fortement lié au développement du sentiment d'accomplissement personnel qu'un.e bénévole retire de son engagement. Une auteure présente un autre effet positif ressortant de l'activité bénévole, il s'agit de l'effet de relativisation. Denimal (2017) le présente comme une comparaison entre sa propre situation et celle d'autrui, permettant à une personne de relativiser et d'affaiblir les inconvénients perçus au sein de son environnement social.

De plus, la sphère bénévole dispose de certains avantages en comparaison avec la sphère professionnelle, tels que plus de liberté, de souplesse d'organisation ainsi qu'une accessibilité facilitée (Denimal, 2017). Cet auteur stipule que l'espace associatif représente : « un lieu d'expérimentation sociale et quasi-professionnelle pour des personnes qui sont en quête de nouveaux projets personnels ou professionnels ou des acteurs qui ont besoin d'expérimenter de nouveaux lieux de sociabilité » (p. 93). Ainsi, un.e bénévole peut se sentir reconnu.e dans ce nouvel environnement. Ce.cette dernier.ère rencontre également de nouvelles personnes, développe des apprentissages et/ou met à profit ses compétences et ses connaissances (Ferrand-Bechmann, 2000). D'après cette auteure, le bénévolat permet la réalisation de soi en fonction de ses propres valeurs et intérêts personnels, donnant alors un sens à l'engagement bénévole. Ce besoin de réalisation de soi est parfois plus intensément ressenti au sein de la sphère

bénévole que professionnelle. Cela provient du fait que les activités bénévoles sont librement choisies et investies, entre autres. Par ailleurs, un.e bénévole va développer une multitude d'apprentissages à la suite de sa participation à une association, comme présenté dans le chapitre dédié aux apprentissages informels de ce rapport. Le bénévolat travaille également sur la confiance et l'estime des bénévoles. Toutefois, malgré ces apports perceptibles par les individus à la suite de leurs activités bénévoles, certains enjeux sont liés à cet engagement.

Un motif régulièrement mis en avant par des bénévoles ayant décidé d'abandonner leur engagement associatif se réfère à la surcharge et à la difficulté de conciliation entre les obligations familiales et professionnelles et les impératifs du bénévolat (Fortin et al., 2006). Comme mentionné précédemment, une personne est active au sein de différentes sphères. L'articulation entre elles n'est pas toujours évidente. Certain.e.s bénévoles disposent d'un temps limité pour leur engagement associatif, notamment au regard de leurs autres occupations très prenantes (Ferrand-Bechmann, 2000). De plus, bien que l'environnement familial soit parfois à la base du bénévolat via certaines traditions, c'est ce même milieu qui subit les contraintes d'un tel engagement, perturbant l'intention de rester des bénévoles (Sue & Peter, 2012). En effet, s'engager régulièrement auprès d'une association requiert une certaine organisation, notamment en fonction de l'horaire et de l'endroit où se déroule le bénévolat (Petit, 2010). Cependant, ces enjeux de conciliation peuvent être réduits selon les moments auxquels se déroulent les activités associatives, comme à la retraite. Dès lors, cette dernière auteure stipule que les obligations familiales et professionnelles perçues durant la vie active ont permis le développement d'une capacité d'agencement du temps des personnes retraitées.

A ce propos, un emploi occupe une place importante dans le quotidien des personnes actives professionnellement. Une fois les individus à la retraite, l'activité bénévole est considérée comme : « un moyen de développer un engagement leur [en parlant des retraité.e.s] procurant une activité structurée, valorisante et stimulante intellectuellement » (Petit, 2010, p. 88). Cet engagement vient en continuité des engagements passés, notamment au niveau de l'organisation du temps entre la vie active et la retraite. Cette auteure ajoute : « l'organisation de leur temps et de leurs engagements obéit aux mêmes règles que celles qui organisaient leur temps et leurs activités lorsqu'elles étaient professionnellement actives » (p. 94). Par conséquent, je souhaite questionner la place du bénévolat à deux moments précis dans une trajectoire de vie, à savoir avant et après la vie active.

#### **4.4.8. Le bénévolat avant et après la vie active**

Selon le moment auquel le bénévolat s'insère dans une trajectoire de vie, ce dernier semble témoigner de vertus quelque peu différentes. De nombreuses recherches se sont focalisées sur deux moments de vie particuliers en lien avec le bénévolat. D'une part, il s'agit de l'engagement bénévole chez les jeunes. D'autre part, le bénévolat à la retraite a également été amplement étudié. Je reviendrai sur ces deux éléments ci-dessous.

Pour certain.e.s bénévoles, leur engagement associatif représente : « un moyen de réalisation de soi, par l'utilité sociale immédiate qu'il procure, et aussi de ce fait, un vecteur de participation sociale au bien collectif » (Denimal, 2017, p. 81). A ce sujet, Durand (2006) identifie le bénévolat comme un moyen de réinsertion sociale pour les personnes âgées. Effectivement, ces dernières prennent une nouvelle place dans la société en incarnant des acteurs sociaux au service des autres. Selon cette auteure, ce type de bénévolat se réfère à une retraite active où l'utilité sociale est reconnue. A la suite du travail qui rythmait leur allure de vie, ces sujets trouvent dans le bénévolat un cadre plus ou moins similaire et une utilité sociale (Ferrand-Bechmann, 2011). En outre, un besoin d'appartenance, d'échange et de reconnaissance se fait d'autant plus ressentir dans le cas où un individu se sent seul et isolé (Sue & Peter, 2012). Ce désir de rencontre et d'affiliation à un collectif apparaît à la suite de l'arrêt de l'activité professionnelle. Partant, il semble que le temps consacré à l'activité bénévole soit plus élevé chez les retraité.e.s et chez les étudiants, qui disposent davantage de disponibilités (Demoustier, 2002). La construction de relations sociales avant et après la vie active joue aussi un rôle. De plus, cette dernière auteure rejoint ce qui a été évoqué précédemment en soulignant le maintien de l'utilité sociale des personnes à la retraite, souhaitant mettre en avant leurs savoirs et leurs compétences au profit d'associations. Dès lors, le bénévolat est considéré comme un facteur de socialisation permettant de (re)nouer des liens sociaux. Enfin, une autre motivation est de se rapprocher des jeunes générations (Gourmelen, 2012).

D'ailleurs, Petit (2010) a dressé trois types d'engagement bénévole chez les femmes retraitées. D'une part, cette auteure distingue la forme d'engagement dite à « plein temps », qui se rattache à un investissement important dans le bénévolat. Cela représente un substitut de l'activité professionnelle, et ce aux dépens d'autres engagements, même familiaux. D'autre part, la seconde catégorie se nomme « équilibre », se rapportant à l'articulation souhaitée entre différents engagements, dont celui bénévole et familiale. Enfin, le bénévolat « ponctuel » se réfère à un engagement dont le but vise à se sentir utile, tout en limitant l'investissement associatif. Ainsi, à la retraite, l'acte de s'engager bénévolement auprès d'une association permet

aux personnes concernées de maintenir la sociabilité dont ils bénéficiaient dans leur sphère professionnelle, ainsi que d'entretenir une participation et une utilité sociale (Denimal, 2017). A ce propos, cet auteur énonce que : « il peut y avoir alors transfert des capitaux du champ de l'activité professionnelle passée vers le nouvel espace du travail bénévole » (p. 91). En effet, comme mentionné précédemment, des transferts de compétences s'effectuent d'une sphère à l'autre. En outre, d'après Ferrand-Bechmann (2000), les personnes à la retraite s'engageant bénévolement ont encore le goût du travail et éprouvent toujours un certain désir d'activité. Cette auteure ajoute en lien avec cela : « les citoyens âgés sont encore très actifs dans l'action bénévole car ils ont du temps et des valeurs du travail » (p. 110). S'engager auprès d'une association leur permet de : « s'insérer, se réinsérer, se socialiser, rencontrer d'autres personnes, continuer à avoir une activité » (p. 133). L'insertion est donc aussi possible après la vie active.

Le bénévolat représente également un moyen d'insertion, de réinsertion, voire d'amélioration du parcours professionnel auprès de la jeune population (Demoustier, 2002). A ce sujet, Sue et Peter (2012) parlent d'un tremplin vers l'emploi. De plus, les activités associatives des étudiant.e.s sont également considérées comme une expérience de préprofessionnalisation, tout en incarnant un engagement citoyen (Testi, 2016). Ferrand-Bechmann (2000) considère l'activité bénévole comme une expérience professionnelle chez les jeunes, développant ainsi de précieux outils comme la prise de responsabilités et le travail en équipe. D'ailleurs, d'après Khasanzyanova (2017), l'intégration professionnelle du jeune est davantage soutenue si le secteur d'activité de l'engagement bénévole se rapproche de l'activité professionnelle envisagée. Dans ce cas de figure, le milieu associatif lui offre une expérience pratique pouvant venir en complémentarité de son cursus académique (Khasanzyanova & Duceux, 2016). Par ailleurs, il.elle agrandit son réseau de connaissances via son engagement bénévole, enrichissant son carnet d'adresses (Cortessis & Weber Guisan, 2016). De plus, cet engagement est considéré comme : « une forme de test vocationnel » (Weber Guisan & Cortessis, 2017, p. 506) pour les jeunes qui l'exercent. Ces auteures considèrent donc la sphère bénévole comme un lieu de formation alternatif qui gagne à être reconnu. Toutefois, des difficultés de conciliation entre différentes sphères sont également relevées par ce public.

Plusieurs auteur.e.s se sont exprimé.e.s quant à la reconnaissance de l'engagement bénévole chez les jeunes. Dès lors, le bénévolat étant considéré comme un élément d'insertion, Demoustier (2002) prône la validation des acquis auprès de bénévoles ayant développé des compétences telles que : « la disponibilité, l'adaptabilité, les qualités relationnelles » (p. 110). Une autre auteure soutient les dispositifs de reconnaissance du bénévolat, comme ceux mis en

place par différentes universités (Testi, 2016). Ce procédé vise à reconnaître l'engagement bénévole dans le cadre d'un cursus académique. Les universités qui mettent en avant ce genre de processus légitiment alors l'engagement bénévole des étudiant.e.s. Par conséquent, le fait que cet engagement puisse être reconnu en termes de crédits ECTS s'apparente à une motivation au bénévolat (Testi, 2016). Ainsi, cette dernière auteure conclut que : « l'engagement bénévole n'est pas mis en avant uniquement comme une action citoyenne et en faveur de la communauté, mais comme une activité s'inscrivant dans le parcours individuel de la personne engagée ». D'ailleurs, la reconnaissance d'un tel engagement parvient à individualiser les parcours universitaires. En outre, Testi (2016) conseille fortement aux étudiant.e.s bénévoles de valoriser leur engagement sur leur Curriculum Vitae. Enfin, en rappel avec ce qui a été mentionné précédemment, ce type de procédure questionne la logique utilitariste à la suite du contre-don perçu par certain.e.s bénévoles. Somme toute, l'expérience bénévole des jeunes peut se montrer significative pour leur futur professionnel (Ferrand-Bechmann, 2000).

## 5. Méthodologie

### 5.1. Méthode qualitative et participative

La méthodologie employée se découpe en trois temps de recherche. Tout d'abord, j'ai effectué quinze entretiens d'experts (Meuser & Nagel, 2002) en lien avec le mandat. Je m'intéressais aux apprentissages que les personnes rencontrées avaient développés à travers leur participation à une association. Dans un second temps, j'ai décidé de mener des entretiens biographiques (Rosenthal, 2007). Ce mode d'entretien en particulier me semblait être le plus pertinent afin de répondre à ma question de recherche principale, s'intéressant à la place de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie. Puisque cette question a guidé la grande partie de mon mémoire, j'expliciterais ci-après en quoi consiste l'entretien biographique. Enfin, la troisième partie de ma méthodologie se réfère aux observations participantes (Gold, 1958) réalisées. En effet, comme mentionné précédemment, j'ai décidé de m'engager au sein de l'association RECIF en donnant des cours d'alphabétisation II en duo avec une autre bénévole. Dès lors, je m'y suis rendue pendant un semestre, de septembre à décembre 2021, tous les jeudis après-midi de 14h00 à 15h30. De cette manière, j'observais ce qui se passait autour de moi tout en participant aux cours, notamment en aidant les participantes, en répondant à leurs questions, en les prenant en petit groupe afin de leur expliquer une nouvelle théorie, etc. En somme, je venais surtout en soutien à mon duo qui dirigeait la grande partie du cours d'alphabétisation, en s'occupant par exemple du plan de la leçon et en préparant les exercices à réaliser. Ainsi, ma méthodologie est dite qualitative et participative puisqu'elle se rapporte aux méthodes qualitatives utilisées, à savoir les entretiens d'experts et les entretiens biographiques, ainsi qu'à mon observation participante au sein de RECIF.

Pour revenir à l'entretien biographique, appelé également « entretien narratif » ou « récit de vie », il s'agit d'une démarche inductive utilisée dans le cadre d'une étude biographique. Dès lors, ce type d'entretien correspond au format de ma recherche, étant donné que j'ai procédé de manière inductive et que ma méthodologie se basait en grande partie sur la passation d'entretiens biographiques. En outre, ce genre d'échange laisse une grande place à la personne interrogée afin que celle-ci développe autour de la question de départ qui lui a été posée. Cette stratégie vise à répertorier et à analyser des actions et des expériences, tout en saisissant une dimension diachronique. D'après Rosenthal (2007), pour appréhender le récit de vie d'un individu au sujet de certaines thématiques ou événements passés, il est nécessaire de les situer dans l'ensemble de sa vie. Durant ce type d'entretien, plusieurs composantes biographiques sont donc questionnées, telles que sociales, familiales, personnelles, affectives ou encore

professionnelles (Dominicé, 2005). Le récit biographique nécessite toutefois de rendre son interlocuteur.trice confiant.e afin qu'il.elle considère le.la chercheur.euse comme un.e partenaire durant cet échange (Chaxel et al., 2014). Selon ces auteures, ce genre de méthode de récolte de données s'apparente à une posture de reconnaissance réciproque entre la personne interrogée et l'enquêteur.enquêtrice. Ainsi, il.elle accompagne les individus pour retracer avec eux divers événements. Ces dernières auteures ajoutent que cette technique de recueil de données, par son pouvoir d'intelligibilité, offre au sujet la possibilité de prendre conscience des acquis développés durant sa trajectoire. Le.la chercheur.euse tentera alors d'identifier, en donnant librement la parole aux personnes interrogées, les raisons ayant motivé un engagement, comme expliqué ci-après : « le récit de vie [...] permet d'accéder aux motifs de l'action, aux ressorts de l'engagement, aux singularités de l'expérience vécue, enfin aux dimensions réflexives et créatives de la personne qui donnent aussi sens aux faits sociaux, historiques et actuels » (Chaxel et al., 2014, p. 1). En somme, l'entretien biographique représente une bonne méthode afin de comprendre la place de l'engagement bénévole dans le domaine de l'asile au sein d'une trajectoire de vie d'une personne.

En plus de cela, l'entretien biographique permet la mise en avant des savoirs développés à la suite de divers engagements. Les expériences formatrices d'un individu peuvent effectivement être partagées lors d'un entretien biographique au travers des événements décrits par le sujet (Peter, 2011). Ainsi, d'après cet auteur, ce genre de démarche est utile en vue de la conscientisation des compétences développées, comme il l'explique ci-après : « la démarche biographique rend l'adulte attentif aux processus de connaissance au travers desquels il a appris ce qu'il sait tout en permettant de prendre en considération les savoirs issus des expériences de vie dans une attitude réflexive » (p. 132). En somme, cet auteur prône le récit de vie afin de s'intéresser au contexte général de l'histoire d'un individu, tout en identifiant les connaissances qui en ressortent. Les récits biographiques permettent ainsi de mettre en lumière les apprentissages déployés au sein de plusieurs contextes. Colin et Le Grand (2008) valident ce propos en stipulant que l'approche qui vise à retracer l'histoire de vie d'un individu est une bonne méthode afin d'identifier la manière dont il s'est formé et développé à travers son existence via diverses expériences. Pour ma part, l'entretien biographique m'a permis de questionner la place des apprentissages informels en lien avec l'engagement bénévole. Le but principal aspire toutefois à comprendre comment l'engagement bénévole s'insère dans une trajectoire de vie (à quel(s) moment(s), pour quelle(s) raison(s), etc.). Enfin, je tiens à mentionner que j'ai construit ma grille de questions sur la base des trois phases d'un entretien

biographique selon Rosenthal (2007), à savoir une question d'ouverture narrative, puis une phase de narration principale pour terminer par une phase de questionnement. Je reviendrai sur ces éléments dans la suite de ce travail.

## 5.2. Les participantes

### 5.2.1. **Choix et accès**

Concernant le choix des participantes, j'ai décidé de recontacter deux bénévoles que j'avais rencontrées dans le cadre du mandat lors du second tour d'entretiens. Je savais qu'elles étaient toutes les deux bénévoles à RECIF et je disposais de leurs coordonnées. J'ai donc repris contact avec elles afin de savoir si elles étaient d'accord de m'accorder à nouveau du temps, mais cette fois-ci dans le contexte de ma recherche personnelle. Elles ont accepté. En plus de cela, je trouvais pertinent d'interroger la responsable de RECIF, avec qui j'avais déjà fait connaissance auparavant. Cette dernière a aussi répondu par l'affirmative à ma demande. Par ailleurs, nous avons échangé avant cela au sujet de mon implication bénévole à RECIF. A ce sujet, j'avais également clarifié ma posture de chercheuse au sein de cette association, notamment envers les participantes ainsi qu'auprès de mon duo bénévole. Je reviendrai sur ce point.

A la suite de ces trois premiers entretiens biographiques qui ont duré entre 1h30 et 2h30, j'ai décidé de recontacter deux autres bénévoles de RECIF. La durée initialement imaginée pour un entretien biographique, notamment après discussion avec ma directrice de mémoire, était de 3h30 – 4h00. Dès lors, j'ai pris contact avec deux autres personnes en vue de garantir une abondance et une richesse de données afin de répondre à ma question de recherche. Je suis donc revenue vers une troisième bénévole de RECIF, avec laquelle je m'étais également déjà entretenue dans le cadre du mandat. Je l'ai relancée par courriel et cette dernière a accepté ma demande. Pour terminer, j'ai souhaité interroger la bénévole avec qui je donnais des cours de français. Je lui avais donc demandé au début du semestre, à la suite d'un de nos cours, si elle était intéressée à répondre à quelques-unes de mes questions en lien avec mon mémoire. Elle avait accepté et nous avons alors fixé un rendez-vous la semaine suivante. Pour information, ces deux derniers entretiens ont duré entre 1h30 et 2h45. Ainsi, le mandat auquel j'ai participé avant de me focaliser sur mon travail de Master m'a facilité la rencontre avec mes participantes. En effet, comme je l'ai spécifié ci-dessus, j'avais préalablement échangé avec ces dernières.

Toutes les participantes interrogées exercent donc leurs activités bénévoles au sein de RECIF. M'y étant moi-même engagée, cela facilitait également les échanges. Par exemple, j'ai eu la chance de disposer du lieu de réunion de RECIF afin d'y mener la plupart de mes entretiens. De plus, à l'aide de mon implication personnelle au sein de cette association, j'ai trouvé une cinquième interlocutrice souhaitant répondre à mes questions, à savoir mon binôme. En somme, le mandat auquel j'ai participé préalablement ainsi que mon engagement à RECIF ont facilité le choix des personnes à interroger ainsi que la prise de contact.

### **5.2.2. Présentation des participantes**

Comme mentionné précédemment, j'ai interviewé cinq personnes en lien avec la question de la place de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie. Je vais présenter ci-dessous chacune de mes interlocutrices. Pour information, les prénoms mentionnés sont des noms d'emprunt, à part celui de la responsable du centre. J'expliquerai ultérieurement pourquoi son vrai nom est dévoilé dans ce rapport.

La première bénévole interrogée s'appelle Nathalie. Cette dernière est enseignante. Elle réalise ses activités bénévoles au sein de l'espace enfants de RECIF. Dès lors, elle s'occupe du groupe des petits enfants pendant que les mamans suivent des cours.

La seconde participante se nomme Federica. Il s'agit de la responsable du centre RECIF depuis février 2020. Par ailleurs, avant d'être engagée à RECIF, cette dernière était également active dans d'autres associations.

La troisième personne questionnée est Isabelle. Elle exerce une profession d'ostéopathe. Au sein de RECIF, elle est active dans le secteur dédié aux rencontres et aux animations. En effet, Isabelle organise des Cafés Blabla.

La quatrième bénévole que j'ai rencontrée se nomme Françoise (il s'agit de mon duo). Elle est à la retraite. Avant cela, elle travaillait dans le marketing. Cette dernière ne m'a pas précisé la fonction qu'elle occupait anciennement, mais uniquement le domaine d'activité professionnel s'y référant. A RECIF, elle donne des cours de français de niveau alphabétisation II.

Enfin, la dernière participante interrogée est Maria. Elle est sur le point de terminer une certification de formatrice d'adultes et débute dans la vie active en tant qu'enseignante de français. En plus de cela, elle donne des cours de français à RECIF de niveau B1.

Voici ci-dessous un tableau synthétisant les principales caractéristiques de mes participantes :

<b>Prénom</b>	<b>Situation de vie</b>	<b>Profession</b>	<b>Secteur à RECIF</b>
Nathalie	Vie active	Enseignante d'école infantine	Espace enfants
Federica	Vie active	Responsable	Responsable de RECIF
Isabelle	Vie active	Ostéopathe	Animations – rencontres
Françoise	Retraite	Travaillait dans le marketing	Cours - formation
Maria	Fin études – début vie active	Enseignante de français	Cours - formation

### 5.3. Récolte de données

Comme mentionné précédemment, j'ai décidé de réaliser des entretiens biographiques (Rosenthal, 2007) en lien avec ma recherche. Ce type d'entretien me semblait être le plus approprié en vue de répondre à ma question de recherche, s'intéressant à savoir comment l'engagement bénévole s'insère dans une trajectoire de vie. De cette manière, j'ai pu comprendre à quel(s) moment(s) le bénévolat s'est manifesté dans le parcours de vie de mes cinq participantes. Dès lors, je posais la question suivante au début de notre rencontre :

« Je m'intéresse à votre vécu et à vos expériences, pas seulement en lien avec votre engagement bénévole, mais aussi de manière plus générale. J'aimerais donc vous demander de me parler de vous, de me raconter tout ce qui vous semble important et qui vous est arrivé depuis votre enfance jusqu'à aujourd'hui. Vous pouvez prendre tout le temps que vous voulez. Je vais vous écouter et prendre quelques notes. Ensuite seulement, quand vous aurez terminé, je vous poserai quelques questions. »

Au premier abord, cette question paraît très, voir trop générale. Cependant, il faut savoir que mes participantes avaient reçu au préalable un petit descriptif de l'étude avec un résumé des thèmes qui allaient être abordés lors de notre échange et un accord de participation leur explicitant les buts et les enjeux de la recherche. Ainsi, j'imaginai que mes participantes savaient que nous allions discuter en grande partie de leur(s) engagement(s) bénévole(s). Cette longue question d'ouverture visait alors à élargir leurs réflexions. En somme, cela se référait à un effet d'aspiration du cadre après la formulation de la question d'ouverture narrative.

Pour ma part, je m'étais équipée de plusieurs documents sur lesquels m'appuyer lors de la passation des entretiens biographiques, tels qu'une grille de questions, un petit aide-mémoire

répertoriant les grands thèmes à aborder ainsi qu'une fiche me rappelant la marche à suivre à adopter (par exemple, présenter brièvement ma recherche puis revenir sur les principes de confidentialité et d'anonymat, demander ensuite le consentement oral pour enregistrer, terminer par les remerciements et les explications des démarches envisagées). Ainsi, moi qui n'avais jamais mené d'entretien biographique, ces supports me rassuraient fortement. De plus, ma directrice de mémoire m'avait avertie que la passation de ce type d'échange supposait beaucoup de concentration et d'énergie. En effet, cela nécessite une écoute attentive de la part de la chercheuse envers ses participantes. Dès lors, sachant que je ne prendrais pas énormément de notes durant ces rencontres, ces documents me servaient de repère.

A ce sujet, j'ai construit mon guide d'entretien sur la base de ce que j'avais étudié en cours de méthodes qualitatives en sciences sociales en rapport avec l'entretien biographique (Rosenthal, 2007). La question initiale présentée ci-dessus constituait la première partie de mon guide d'entretien et était dédiée à la phase de narration principale. La partie suivante se basait sur des questions dites « internes », visant à préciser certains propos mentionnés spontanément par l'interlocuteur.trice en vue de les développer davantage ou de les illustrer à l'aide d'exemples. Pour ma part, les questions internes s'orientaient autour des thèmes suivants : débuts dans le bénévolat / environnement familial / liens avec l'activité professionnelle. À la suite de cela, la troisième partie de mon guide d'entretien se référait aux questions externes. Il s'agissait d'interrogations que je me permettais d'émettre si elles n'avaient pas été traitées dans les deux parties précédentes en lien avec ces thématiques-ci : trajectoire de vie / apports de l'activité bénévole / activités bénévoles passées / activités bénévoles actuelles / liens avec d'autres sphères d'expérience. Pour terminer, la dernière phase se destinait à la récolte des données sociodémographiques, à condition que ces dernières n'aient pas été déjà mentionnées. En outre, comme stipulé ci-dessus, les cinq entretiens ont duré entre 1h30 et 2h45. La longueur de l'entretien dépendait souvent du temps pris par les personnes pour répondre à la première interrogation, à savoir la question de narration initiale. Par ailleurs, mon guide d'entretien n'a pas été respecté à la lettre, dans le sens où après certaines questions posées, soit internes ou externes, nous revenions parfois à des éléments biographiques pour passer à une prochaine relance de ma part ou vice-versa.

Pour information, cette grille de questions a été discutée avec ma directrice de mémoire avant la passation des entretiens. En outre, puisque je ne savais pas quels thèmes mes participantes allaient aborder d'elles-mêmes durant notre rencontre, les questions internes et externes pouvaient donc s'interchanger.

Pour revenir plus spécifiquement aux entretiens, le premier s'est déroulé dans une salle à l'Université de Neuchâtel au sein de la Faculté des lettres et des sciences humaines. Les trois suivants ont eu lieu à RECIF dans la salle dédiée aux séances que j'avais pu réserver. Pour terminer, le dernier entretien s'est réalisé en ligne via l'application « Zoom ». Nous avons décidé de nous entretenir à distance puisque cette participante n'avait pas pu se rendre à notre lieu de rendez-vous à RECIF pour cause de maladie. Par ailleurs, avant la passation des entretiens, je m'étais équipée d'un enregistreur emprunté auprès de l'institut de psychologie et éducation. De cette manière, j'ai pu enregistrer à double les discussions menées avec mes participantes, une fois sur mon téléphone portable et une fois sur l'enregistreur. Cela me rassurait fortement de disposer d'une deuxième copie au cas où il arrivait quoi que ce soit à l'un des deux enregistrements. De plus, mes entretiens étaient de longue durée et contenaient des données très riches. Dans le cas de mon dernier entretien, j'ai également pu sauvegarder une version directement sur mon ordinateur à la suite de la rencontre en ligne. Pour information, je m'assurais bien évidemment d'obtenir l'accord de mes cinq participantes avant de lancer l'enregistrement audio.

De surcroît, à la fin de chaque entretien, je veillais systématiquement à effectuer un retour écrit sur cet échange, à l'aide de notes méthodologiques et de mémos analytiques. D'une part, les notes méthodologiques que j'ai prises se référaient à la façon dont j'avais procédé tout au long de ma recherche empirique. Cela se rattachait aussi à mes techniques d'enquête et à mon rôle de chercheuse. Je prenais alors note de comment l'entretien s'était déroulé, quelle en était l'ambiance, qu'est-ce qui avait fonctionné et qu'est-ce qu'il faudrait penser à changer, etc. Ainsi, ces notes me permettaient de développer mes réflexions méthodologiques, de prendre de la distance et d'être plus réflexive afin d'améliorer ma façon de mener mes prochains entretiens. En somme, cela m'aidait à devenir une chercheuse plus expérimentée. D'autre part, les mémos analytiques se rapportaient à des pistes de réflexion, des concepts qui me sont venus à l'esprit ou encore à des idées émergent de mes entretiens et pouvant guider mes futures analyses. Il s'agissait de ressentis assez intuitifs. Dès lors, ce genre d'annotation m'invitait à formuler des premières bribes d'hypothèses ou de questions en lien avec ma recherche, tout en étant prudente à ne pas surinterpréter mes propos.

En plus de cela, j'ai tenu un journal de bord tout au long de mon observation participante au sein de RECIF dans lequel se trouvaient différents types de notes, tels que des notes prises « sur-le-pouce », des notes de terrain descriptives, ainsi que des notes méthodologiques et des mémos analytiques. Je vais revenir plus précisément sur les deux premières sortes de notes.

Premièrement, les notes dites « sur-le-pouce » s'apparentent à des notes prises sur le terrain. Pour ma part, il s'agissait surtout de mots-clés que j'annotais durant les cours de français. Puis, une fois la leçon terminée, j'enrichissais quelque peu les notes prises précédemment, en mentionnant par exemple les exercices réalisés et les événements passés durant les cours. Dès lors, j'entretenais une meilleure base en vue de rédiger des notes descriptives. En effet, quelques heures après avoir quittée RECIF et une fois installée dans un endroit calme, je rédigeais sur mon ordinateur un petit texte plus détaillé en lien avec mon bénévolat du jour. J'essayais d'exercer cette tâche assez rapidement après le cours afin de disposer de souvenirs assez récents et détaillés. En outre, ces notes descriptives ne contenaient pas d'interprétation ou de réflexion méthodologique de ma part, mais uniquement une description plus précise de l'observation participante. Autrement, je prenais également note de l'atmosphère, des sentiments et des potentielles réticences ressentis à la suite de chaque cours. Enfin, j'étais bien consciente de l'effet de ma prise de notes sur l'interaction en classe avec les participantes. C'est pourquoi, j'essayais d'être rapide lorsque j'inscrivais une remarque dans mon carnet, ce qui se référait alors davantage à des notes prises « sur-le-pouce ».

#### 5.4. Transcription et procédure d'analyse

##### **5.4.1. Transcription**

Pour analyser et interpréter les données récoltées, cela nécessite de les avoir sous forme écrite. J'ai donc retranscrit entièrement tous mes entretiens. Mon objectif était d'être très régulière dans cette démarche, dans le sens où dès que j'avais terminé la passation d'un entretien, j'essayais de le retranscrire au plus vite. J'ai procédé ainsi pour deux raisons. Tout d'abord, cela me permettait de m'améliorer en vue du prochain entretien, notamment au niveau de certaines questions ou reformulations posées. Par exemple, lorsque j'écoutais l'enregistrement de mes premiers entretiens, j'ai remarqué que je réagissais souvent au travers de petites interventions, telles que « oui, hum hum, ah d'accord, ok, etc. », et que cela perturbait la qualité du son au niveau des réponses de mes interlocutrices. Par conséquent, je savais qu'il fallait que je m'améliore à ce niveau-là pour mes futurs entretiens en tentant de moins rebondir pour mieux entendre la réponse des participantes. De plus, je tentais d'être à jour au niveau de mes retranscriptions. Il faut savoir qu'il s'agit d'un exercice prenant beaucoup de temps, d'autant plus pour de longs entretiens. Effectivement, pour retranscrire une heure d'entretien, je comptais environ six heures de travail. C'est pourquoi, je ne voulais pas laisser cela de côté. Au contraire, je savais que plus vite les retranscriptions étaient établies, plus vite je pouvais procéder à l'analyse des données. Autrement, avant de débiter un tel procédé, je notais à chaque

fois sur le haut d'une page Word les initiales de la personne interrogée, la date, la durée et la modalité (en ligne ou en présence) de l'entretien. Pour information, j'ai effectué toutes mes retranscriptions manuellement, c'est-à-dire que je tapais à la main ce que j'entendais mot par mot, sur la base de l'enregistrement audio se trouvant sur mon téléphone portable. De cette manière, je pouvais ralentir l'enregistrement pour que le rythme de parole devienne plus lent, ou alors appuyer sur le bouton « pause » si besoin.

Par ailleurs, j'ai décidé de retranscrire mes entretiens dans leur intégralité du fait que, comme mentionné précédemment, les discussions ne suivaient pas un ordre précis, mais abordaient à la fois des éléments liés à la biographie, pour passer ensuite à des questions de relance, ou inversement. Dans la même lignée, Chaxel et al. (2014) mentionnent que : « la retranscription intégrale des entretiens constitue le corpus de base pour l'analyse des récits de vie » (p. 5). Ces auteures promeuvent également l'utilisation de tableaux une fois les entretiens entièrement retranscrits afin de comparer les récits entre eux. Je reviendrai sur ce point ultérieurement. En outre, je me suis décidée pour la forme de retranscription dite « mot par mot ». Comme son nom l'indique, ce type de démarche vise à noter ce qui est dit mot par mot, avec un degré de précision choisi selon ma question de recherche. Pour ma part, je n'ai pas tenu compte des intonations ni des reformulations de phrase et des hésitations (comme les « euh », les « ben », les « en fait »), mais je notais toutefois les moments de rires, les interventions ainsi que les silences lorsque ceux-ci duraient plusieurs secondes. J'essayais de lisser au maximum mes extraits afin que ceux-ci soient davantage lisibles et compréhensibles à l'écrit, sans pour autant en modifier le sens. En plus de cela, je veillais à anonymiser directement les données se référant à des noms, des prénoms, des âges, des noms de villages, de communes, etc. De surcroît, j'essayais aussi de souligner des passages au fur et à mesure que je retranscrivais, en y mentionnant les thèmes auxquels les morceaux de texte se référaient. Ainsi, cette retranscription active me permettait de mettre en évidence les parties importantes et les thématiques clés ressortissant de mes données. Pour information, les extraits présentés dans la partie dédiée aux analyses sont parfois entrecoupés de l'élément suivant : « [...] », exprimant une coupure du texte volontaire de ma part. Il s'agissait d'un passage moins intéressant ou remettant en question l'anonymat de mes participantes, que je n'ai alors pas souhaité partager.

#### **5.4.2. Procédure d'analyse**

Une fois les entretiens passés et les retranscriptions effectuées, j'ai entamé les procédures d'analyse. Pour ce faire, j'ai tout d'abord effectué une première analyse globale des données récoltées (Flick, 2009 ; Legewie, 1994). Cela consiste en une relecture complète du matériel

rapporté (entretiens, observations, notes méthodologiques, mémos analytiques). Cette analyse vise à obtenir une vue d'ensemble des données et à recueillir les premières idées, ceci notamment afin de sélectionner quels passages seront inclus dans l'analyse. Avant de procéder à une analyse globale, je me remettais ma question de recherche en tête ainsi que les informations en lien avec le contexte de l'entretien. A la suite de cela, je lisais mes retranscriptions en y inscrivant des mots-clés dans les marges, permettant alors de produire une première structure du texte. De plus, je marquais les parties importantes, je mettais entre parenthèses les données non-essentiels, je soulignais les expressions intéressantes se référant à des concepts clés, puis je réalisais une liste des principales thématiques ressorties. En somme, cette vue d'ensemble m'a permis de faire un premier tri dans mes données, tout en identifiant les points centraux issus des retranscriptions des entretiens.

À la suite de cela, j'ai débuté l'analyse thématique. Cette stratégie qualitative se prêtait bien à l'analyse de mes entretiens. Ce procédé plutôt descriptif met en évidence certaines thématiques. Par ailleurs, il faut savoir que ce type d'analyse se divise en plusieurs étapes. Premièrement, j'ai dressé une courte présentation de mes participantes, composée d'une description de la personne (tranche d'âge, profession, etc.) en lien avec ma question de recherche, ainsi que d'un « motto of the case » (Flick, 2009, p. 319). Il s'agit là d'une citation clé formulée par la personne en question. En voici ci-dessous un exemple :

<b>« Je me trouve plus utile en faisant du bénévolat qu'en travaillant »</b>
L'interlocutrice se réfère ici à une jeune femme sur le point de terminer ses études et entrant tout juste dans la vie active. Cette dernière est enseignante de français pour adultes et exerce cette même activité au sein de RECIF, à savoir donner des cours de français à des femmes issues de la migration. Il y a donc une continuité entre ses activités bénévoles et professionnelles. Toutefois, cette dernière se trouve plus utile à travers son bénévolat car elle donne par plaisir et sans contrepartie, contrairement à ses activités professionnelles qui sont rémunérées. Elle perçoit également davantage de liberté dans son engagement associatif.

Deuxièmement, j'ai mené une analyse thématique pour chacune de mes retranscriptions. Je suis alors passée au codage de mes données en vue de générer des domaines thématiques et des catégories thématiques pour chaque entretien. Je vais brièvement revenir ci-dessous sur ces quelques concepts. Tout d'abord, selon Saldaña (2012, p.3), un code est défini comme suit :

A code in qualitative inquiry is most often a word or short phrase that symbolically assigns a summative, salient, essence-capturing, and/or evocative attribute for a portion of language-based or visual data.

Dans l'analyse thématique, un code représente une catégorie thématique. Concernant les domaines thématiques, cela se réfère à des familles de codes. Ces domaines thématiques permettent d'élaborer une structure thématique visant à comparer les entretiens entre eux. Toutefois, pour ma part, j'ai décidé de ne pas procéder exactement de cette manière. En effet, étant donné que l'analyse thématique m'a permis de découper le contenu du discours et de le répartir par thèmes, j'ai alors réalisé des tableaux, dont un extrait se trouve ci-après.

Le titre donné au tableau s'apparente à une thématique précise. La première colonne de gauche exprime le prénom fictif de la participante. La deuxième colonne, celle du centre, est remplie d'extraits en lien avec le thème de l'entête. Puis, la colonne de droite présente le codage réalisé rattaché à la citation choisie. Ensuite, j'ai souligné de la même couleur plusieurs codes, ou catégories thématiques, qui se ressemblaient afin de les regrouper sous une même famille de codes. Ce domaine thématique se rattachait à un concept encore plus abstrait. Enfin, après avoir relu plusieurs fois mes cinq retranscriptions en effectuant ce même procédé, en ayant aussi retravaillé mes codes, j'ai décidé d'arrêter ce processus une fois que je n'arrivais plus à émettre de nouveaux éléments. Par ailleurs, la réalisation de tableaux a facilité la construction de mon chapitre dédié aux analyses. Effectivement, bien que j'aie déjà une idée des thématiques ressorties avant même la retranscription effectuée, cette stratégie m'a aidée à répartir les données dans l'analyse. En somme, le fait de réunir des extraits sous un même thème m'a offert une représentation globale de la structure qui s'en dégageait.

**Les apports ressentis à la suite de l'activité bénévole**

Nathalie	Et ça me permet d'avoir un regard je pense beaucoup plus bienveillant envers mes parents d'élèves par rapport à la séparation qu'eux vivent avec leur enfant quand c'est un aîné, bienveillant, sans juger, mais aussi parfois peut-être en espérant l'être, clairvoyant aussi sur des situations que j'observe, et pis ben justement RECIF m'outille aussi avec tout ça [...] Prendre un certain recul, absolument.	⇒ <b>Ouvillage</b> (Bienveillance, prise de recul)
Federica	Mais je pense des apprentissages conscients ou inconscients dans la manière d'encadrer une équipe, ça clairement. Alors pour certaines choses j'en suis consciente, pour d'autres peut-être moins, c'est dans l'inconscient, [...]. L'importance de la communication aussi, comment on communique, qu'est-ce qu'on communique, la communication c'est un énorme défi [...] En ayant coordonné des équipes de bénévoles et en ayant été aussi moi-même bénévole peut-être à la recherche d'infos ou envie d'en savoir plus, c'est quelque chose auquel je fais attention.	⇒ <b>Compétences développées</b> (Gestion d'équipe)  ⇒ Communication
Isabelle	Alors justement le l'animation de séances, l'improvisation (silence) et pis après moi j'ai appris beaucoup de choses par rapport à la multiculturalité, parce que j'apprends beaucoup de chaque personne qui vient au café <b>babla</b> , parce qu'elles ont toutes leur histoire, elles ont toute leur manière de penser, leur manière de voir les choses pis c'est bien, c'est très enrichissant tout ça.	⇒ <b>Compétences développées</b> (animation, improvisation)  ⇒ <b>Apprentissages</b> en lien avec la <b>culture</b> de chacune
Françoise	Oui alors tu connais un peu leurs pays également si tu t'intéresses, parce que moi ça m'arrive d'aller sur Internet et pis de regarder [...] un peu de culture également [...], tiens qu'est-ce qu'il y a comme pays, qu'est-ce qu'il y a comme culture, qu'est-ce qu'il y a, voilà connaître un peu plus largement pas seulement la personne que j'ai devant moi et pis de temps en temps elles te racontent également.	⇒ <b>Apprentissages</b> en lien avec la <b>culture</b> de chacune
Maria	La communication et la gestion de conflits parce que quand on est entre femmes ça peut bien se passer, comme ça peut vite mal tourner et du coup on est là à essayer de gérer le conflit [...] mais à RECIF j'ai appris à avoir aussi beaucoup plus de liberté, dans le sens où on allait au jardin botanique se promener, [...] enfin on a eu beaucoup plus de liberté, beaucoup plus accès à des projets ou juste des sorties « bon ben aujourd'hui on va le faire au bord du lac le cours et pis voilà, on le fait au bord du lac », enfin, c'était beaucoup plus ouvert.	⇒ <b>Compétences développées</b> (Gestion de conflits)  ⇒ <b>Comparaison</b> <b>sphère</b> <b>professionnelle</b> (Plus de liberté)

### 5.5. Enjeux éthiques

D'après moi, le principal enjeu éthique en lien avec ma recherche s'apparente à la garantie de l'anonymat et de la confidentialité envers mes participantes. Ce principe éthique s'applique d'autant plus à des méthodes de recueil de données utilisant les entretiens biographiques puisque de nombreuses informations personnelles sur un individu sont mentionnées lors de ces échanges. Dès lors, un accord de participation a été signé par toutes mes participantes, leur rappelant le but de ma recherche, leur spécifiant leurs droits (possibilité de faire une pause, de ne pas répondre à une question, d'interrompre leur participation à la recherche, etc.), leur demandant l'autorisation d'enregistrer, leur stipulant que certaines données allaient être présentées en classe ou dans mon mémoire et surtout leur garantissant la confidentialité et l'anonymat. À la suite de cela, plusieurs réflexions ont émergé de ma part. Tout d'abord, je ne savais pas si je devais anonymiser le nom de l'association RECIF. Finalement, j'ai décidé de garder cette information pour plusieurs raisons. D'une part, étant donné que je me suis focalisée sur cette association à la suite du mandat en lien avec le domaine de l'asile, j'imagine que certaines personnes, notamment des habitant.e.s de Neuchâtel ou des sujets liés au mandat de la plateforme, l'auraient reconnue. D'autre part, j'aurais perdu en richesse d'analyse puisque je porte une certaine importance à la raison poussant mes participantes à avoir choisi l'association RECIF afin d'y exercer leur engagement bénévole. Effectivement, tout un aspect de valeurs défendues par l'institution, notamment au niveau de la cause féministe, est très propre à RECIF.

A ce sujet, avant de débiter ma propre activité bénévole au sein de RECIF, ma directrice de mémoire m'avait demandé d'être claire sur ma posture de chercheuse dans cette association. Dès lors, j'ai d'abord rencontré la responsable afin qu'elle m'oriente vers un secteur spécifique. De surcroît, cette dernière m'avait expliqué les principes de l'association et m'avait fait signer un contrat de bénévole. Cet accord stipulait que je m'engageais pour une certaine période en respectant les règles de communauté et de bienveillance envers les participantes de RECIF. De plus, la responsable avait demandé préalablement à la bénévole en charge des cours d'alphabétisation II si elle était d'accord d'accueillir une jeune chercheuse universitaire durant ses leçons. Après acceptation de sa part, j'avais moi-même rappelé mon rôle de chercheuse aux participantes lors du premier cours. Par ailleurs, une autre interrogation m'avait interpellée, à savoir s'il était nécessaire ou non d'anonymiser le nom et le prénom de la responsable de RECIF. En effet, il s'agit là d'une information très facilement accessible via Internet. C'est pourquoi, j'ai décidé de lui poser ouvertement la question en lui demandant si elle préférerait être anonymisée à l'aide d'un nom d'emprunt, ou si elle souhaitait voir son vrai nom et prénom

dévoilés à travers ma recherche. Je l'ai alors appelée et nous en avons discuté par téléphone. Nous en sommes arrivées à la conclusion que soit j'anonymisais le tout, à savoir le nom de RECIF et son propre nom et prénom, ou alors je n'anonymisais rien, donc ni le nom de RECIF, ni son nom et prénom. En effet, ces solutions étaient les plus logiques car si je n'anonymisais pas le nom de l'association RECIF, mais que je mentionnais sa fonction de responsable accompagnée d'un nom d'emprunt, elle allait de toute façon se faire reconnaître. Cette dernière a alors accepté de se faire nommer comme tel, donc par son vrai prénom, car elle m'expliquait qu'elle ne risquait aucun enjeu important à se faire reconnaître dans mon travail. Toutefois, elle m'a sensibilisée au fait que j'aurais peut-être dû réfléchir avant à ce détail, ce qui aurait évité que je lui fasse signer un accord de participation lui garantissant l'anonymat lors de notre entretien. Elle s'est cependant montrée très compréhensive envers moi en me spécifiant que cela faisait partie des apprentissages en tant que chercheuse.

Autrement, comme le mentionnent Béliard et Eideliman (2008), les enjeux éthiques d'une recherche ne se limitent pas uniquement à la phase de récolte de données, mais suivent tout le processus de l'étude. Dès lors, j'ai tout d'abord anonymisé mes données en lien avec les entretiens réalisés en utilisant des noms d'emprunt correspondant à mes cinq participantes. Par ailleurs, j'ai décidé de ne pas préciser leur âge ni leur lieu d'habitation, mais juste leur situation de vie (exemple : en études – vie active - retraite) dans laquelle elles se situaient. Je n'ai pas non plus stipulé leur nationalité du fait que cette information n'avait pas d'importance pour ma recherche. Toutefois, j'ai précisé l'endroit où se sont effectués les entretiens car ce renseignement ne remettait d'après moi pas en cause la confidentialité de nos échanges ou l'anonymat de mes participantes. De surcroît, j'ai décidé d'évoquer la profession exercée par les personnes interrogées. Après mûre réflexion, j'ai choisi de le spécifier car cette information était selon moi essentielle au regard de ma question de recherche. En effet, je m'étais questionnée quant à la dépendance, la connexion ou l'indépendance de l'engagement associatif par rapport à l'activité professionnelle d'un individu. Je m'étais également demandée si le bénévolat pouvait servir de tremplin vers une transition professionnelle, ou non. Dès lors, pour répondre à ce genre de questionnement, il me semblait plus pertinent d'énoncer le juste métier de mes participantes. J'avais toutefois hésité à proposer des domaines d'activité similaires ou des professions proches de celles exercées par mes participantes. Cependant, j'imagine que cela m'aurait fait perdre en richesse d'analyse. Ainsi, à la suite d'une discussion avec ma directrice de mémoire, notamment lors de ma présentation du mémoire au cours de studio, j'ai décidé de communiquer leur emploi exact.

De plus, je tiens à mentionner que chaque extrait présenté dans ce mémoire, notamment dans la partie dédiée aux analyses, a été validé par la participante s'y référant. En effet, je voulais absolument que les parties choisies et exposées au travers de ma recherche soient connues par mes participantes et que ces dernières valident le fait que cela ne remette nullement en question leur anonymat ou la confidentialité de nos échanges. Dès lors, j'avais envoyé un courriel à chacune des bénévoles interrogées en leur présentant les extraits allant être exposés dans mon mémoire. C'est ainsi que j'ai effectué afin d'obtenir leur accord. De plus, si ces dernières me proposaient des remarques quant à certains extraits, tels que par exemple au niveau de la tournure de phrase, j'en prenais note et je le modifiais ensuite dans mon rapport. Puis, une participante m'avait proposé d'enlever son jour de bénévolat qui apparaissait dans certains bouts de texte ; j'ai bien évidemment accepté cette suggestion. Il s'agissait d'une bonne remarque à laquelle je n'avais pas pensé. Une autre interlocutrice avait annoté quelques corrections directement sur les passages que je lui avais envoyés afin que je change certaines tournures de phrases, ce que j'ai naturellement pris en compte. Deux autres participantes ne m'ont pas adressé de retour particulier ; elles m'ont dit que tout était en ordre de leur côté concernant les extraits envoyés et l'anonymisation proposée. Enfin, une dernière participante m'avait suggéré de lisser le texte en enlevant les hésitations et les répétitions. Cette remarque est d'ailleurs revenue à plusieurs reprises, dans le sens où mes interlocutrices me mentionnaient qu'elles étaient étonnées de leur façon de parler à l'oral. Comme mentionné précédemment, j'ai décidé de reprendre chaque extrait afin de le rendre le plus lisible possible. En outre, je tiens à mentionner que j'ai réalisé des annexes confidentielles à mon travail, c'est-à-dire que je n'ai pas rattaché directement les retranscriptions des cinq entretiens biographiques menés à ce dossier. En effet, j'ai créé un dossier à part avec ces retranscriptions et uniquement moi, ma directrice de mémoire et mon experte y avons accès. Il s'agissait d'une bonne solution étant donné que des informations confidentielles s'y trouvent, remettant en question l'anonymat de la personne en question. Dès lors, j'ai décidé de ne pas les rendre public.

Enfin, je souhaite revenir sur un dernier aspect en lien avec mes réflexions éthiques, il s'agit de questionnements éprouvés sur ma posture de chercheuse durant la passation des entretiens. A ce sujet, la lecture du texte de Beaud (1996) m'a aidée à y réfléchir. Cet auteur souligne la question importante de la neutralité incombée par le.la chercheur.euse lors d'un entretien, bien que cette situation implique toujours une part personnelle de l'individu. Cette dernière recherche aussi la sympathie des personnes qu'il.elle interroge, renvoyant ainsi une image positive ou négative de ses propres compétences en termes interactionnels. Ainsi, du fait que

j'aie déjà rencontré préalablement les cinq personnes interviewées, nos échanges étaient très fluides, naturels et agréables. Ce lien de proximité a possiblement contribué au fait qu'elles se livrent davantage à moi lors de nos discussions. Dès lors, j'étais peut-être trop impliquée au moment de cet échange, ou alors pas assez neutre selon Beaud (1996). Toutefois, j'ai essayé de faire preuve d'objectivité et de neutralité tout au long de ma recherche, d'autant plus à la vue de mon engagement au sein de RECIF.

## 6. Analyse

Plusieurs éléments intéressants ressortent de l'analyse de données. Dès lors, j'ai décidé de structurer ce chapitre en cinq thématiques principales, à savoir : les moteurs de l'engagement bénévole au sein de RECIF ; les facteurs de perpétuation de l'engagement bénévole ; les apports ressentis à la suite de l'activité bénévole ; les liens avec l'expérience professionnelle ainsi que l'articulation entre les différentes sphères d'expérience. En outre, comme je le stipulerai ci-dessous, certains extraits illustrent parfois différents sous-thèmes, expliquant alors la difficulté ressentie à construire ce chapitre au travers de thématiques précises. Avant cela, je souhaite revenir brièvement sur l'analyse effectuée à la suite des quinze entretiens menés dans le cadre du mandat lié à la plateforme asile.

### 6.1. Analyse réalisée en lien avec le mandat

Dans ce sous-chapitre, je souhaite exposer les principaux éléments ressortis comme réponse à la question suivante :

« Pour revenir plus spécifiquement à vous, avez-vous appris des choses à travers votre participation à cette association ? Quoi ? »

Dès lors, voici ci-dessous la typologie d'apprentissages que j'ai obtenue après avoir posé quinze fois cette question aux personnes rencontrées dans le cadre du mandat en lien avec la plateforme asile-ne.ch. Il s'agit d'une liste des compétences, de connaissances et d'aptitudes développées à la suite d'un engagement bénévole. Pour information, les quinze sujets interrogés dans le cadre de ce mandat étaient pour la plupart salariés. Dès lors, la question des apprentissages présentée ci-dessus ne s'adressait donc pas forcément à des bénévoles. Il est important pour ma part de relever cette ambiguïté entre les personnes bénévoles et les individus travaillant au sein d'associations, d'ONGs ou de services cantonaux. Je reviendrai sur ce point dans la suite de ce travail, notamment en référence aux limites de la recherche.

En somme, voici ci-dessous une liste des principaux apprentissages développés à travers une participation à une association. Pour information, l'ordre de présentation des apprentissages est lié à leur fréquence d'apparition au sein des différents entretiens d'experts menés. Par exemple, une compétence souvent mise en avant lors des échanges réalisés se trouvera tout en haut de la typologie d'apprentissages proposée ci-après. De plus, j'ai divisé les apports perçus par mes interlocuteur.trice.s en trois catégories, à savoir : compétences pratiques / connaissances théoriques / apprentissages personnels.

Typologie d'apprentissages développés à la suite d'une participation à une association dans le domaine de l'asile :

<b>Compétences pratiques :</b>
- Compétences en gestion d'équipe (5x)
- Compétences en gestion de projet (4x)
- Compétences en gestion de budget (3x)
- Compétences en gestion de bénévoles (2x)
- Communication interculturelle (2x)
- Compétences en coordination et souplesse d'adaptation (2x)
<b>Connaissances théoriques :</b>
- Connaissances en lien avec le domaine migratoire (3x)
- Connaissances en lien avec la culture des bénéficiaires (3x)
<b>Apprentissages personnels :</b>
- Maintien d'un réseau de contacts (3x)
- Réduction des stéréotypes (2x)
- Compétences en écoute et en conseil (2x)
- Droit de commettre des erreurs et lâcher prise (2x)
- Demande d'aide (1x)
- Prise de responsabilités et transmission de confiance (1x)

Cette typologie d'apprentissages a été développée sur la base des quinze entretiens d'experts réalisés dans le cadre du mandat en lien avec la plateforme asile. Le chiffre présent entre parenthèses à côté de chaque compétence, connaissance ou apprentissage représente le nombre de fois où cette réponse a été relevée au fil des entretiens (plusieurs réponses étaient mobilisées pour chaque entretien). En outre, je n'ai pas tenu à mentionner le nom de l'association dans laquelle se situait l'interlocuteur.trice en question. Enfin, voici ci-après une présentation détaillée des résultats obtenus, ayant notamment abouti à ce tableau.

Tout d'abord, une personne mentionnait qu'elle a appris à réduire les stéréotypes et les préjugés, très présents d'après elle dans le domaine de l'asile. Une interlocutrice rejoignait cette idée en mentionnant que : « j'ai envie de dire que j'apprends toujours, j'apprends justement qu'il faut faire fi des stéréotypes, j'apprends quoi, j'apprends sur moi-même, j'apprends beaucoup sur moi-même, c'est un enrichissement ». Il en ressort ici un apprentissage sur soi-même, mais aussi sur autrui. A ce propos, un autre individu m'expliquait que son engagement lui a ouvert les yeux sur ses propres convictions et ce qui lui tenait réellement à cœur, notamment en termes de : « mobilisation de valeurs profondes », d'après ses propos. Ce dernier m'avouait justement qu'il a appris à se battre pour améliorer les conditions d'accueil des migrant.e.s. D'ailleurs, ce même sujet évoquait que pour sa part, son principal apprentissage s'orientait au développement de connaissances spécifiques en lien avec le domaine de l'asile, comme rapporté ci-après : « tu apprends à connaître des gens, tu apprends à connaître des acteurs, certaines dynamiques qui sont inhérentes à ce qui se passe ici et ailleurs ». Comme le précisait une autre interlocutrice, la réalité du monde de l'asile est complexe et ses connaissances à ce sujet ont grandement évolué. Cette dernière concluait que : « c'est très intéressant, mais alors c'est très complexe le milieu de l'asile ». D'ailleurs, un individu m'avait spécifié qu'il : « diminuait son ignorance » quant à certaines connaissances déployées au sein de son association en lien avec ses bénéficiaires.

Ensuite, une autre personne interrogée me faisait part de compétences davantage pratiques qu'elle a pu étayer à la suite de son engagement, telles que :

Des compétences en gestion d'équipe, en coordination, en écoute parce que c'est vrai qu'on passe beaucoup de temps à écouter les gens, à recevoir des gens. A discuter un peu, enfin voilà aussi un peu en communication interculturelle.

Des compétences plus techniques, telles qu'en écoute et en conseil, ont été mentionnées à plusieurs reprises. En lien avec la communication, une autre personne mettait en lumière certains enjeux rencontrés propres au monde associatif. En voici ci-dessous une illustration :

Dans l'associatif, dans le monde particulièrement quand on travaille avec les bénévoles ou avec d'autres associations bénévoles, cela demande beaucoup de souplesse, d'adaptation [...], c'est un monde dans le domaine associatif qui demande souplesse je dirais et adaptation, ce n'est pas rigide et puis cela demande aussi pas mal de diplomatie pour s'adapter aux différents interlocuteurs, d'avoir des niveaux de langage selon à qui on s'adresse et de faire passer un message sans que ça soit mal perçu [...] et puis dans la gestion des bénévoles, c'est vraiment une nouvelle page, une nouvelle façon de gérer.

Le fait de travailler avec des bénévoles ou avec d'autres associations suscite de disposer d'une certaine flexibilité ainsi que d'une aisance communicationnelle. La gestion de bénévoles était également soulignée. Par ailleurs, la gestion d'équipe mise en avant antérieurement s'apparentait à la gestion d'une équipe de salarié.e.s, mais aussi de bénévoles. A ce sujet, une représentante d'association expliquait qu'il était extrêmement important pour elle de reconnaître l'engagement associatif de ses bénévoles. Dès lors, elle essaie de saluer leur engagement, tout en assurant les règles de fonctionnement de l'association. Voici ses propos :

Faire en sorte que chacune y trouve sa place et puis qu'elle se sente assez investie tout en faisant partie d'un cadre rassurant qui a quand même aussi quelques règles de fonctionnement. Donc oui l'apprentissage c'est vraiment de composer avec chacune et puis de faire en sorte qu'elle puisse intégrer l'équipe et puis y amener quelque chose.

Cet extrait illustre entre autres l'importance soulignée à plusieurs reprises de la reconnaissance et de la valorisation de l'engagement bénévole. Puis, un autre sujet évoquait qu'il a personnellement pu déployer des compétences en gestion d'équipe ainsi qu'en gestion de budget. Il relevait également le développement de sa capacité à lâcher prise malgré les enjeux, comme mentionné ci-après : « un des gros apprentissages aussi c'est de ne pas me faire trop de nuits blanches et de soucis dans notre configuration, c'est d'accepter le fait que je ne sais pas de quoi demain sera fait ». D'ailleurs, il ajoutait que ses apprentissages étaient continus, et ceci pour la raison suivante : « quand on est en contact avec les gens, on apprend toujours plein de choses ». En lien avec cela, un acteur stipulait avoir pris conscience du droit de commettre des erreurs. De plus, il précisait qu'il avait appris à transmettre de la confiance ainsi qu'à assumer des responsabilités.

D'autres compétences sont revenues plusieurs fois dans le discours des participant.e.s, telles que la gestion de projet, la gestion financière, la gestion de contacts et la gestion de l'humain. La gestion de projet se référait par exemple à l'écriture, le développement, la planification, la

défense, le dépôt ou encore la présentation d'un projet. En outre, la gestion financière, à savoir la préparation de budget, a également été relevée plusieurs fois, comme illustré ci-après : « je n'avais jamais fait de gestion ou préparer un budget, c'est des choses qui ne me font pas peur, je me connais et je sais que quand je suis motivée, j'apprends, c'est ce que je suis en train de faire ». Le facteur de motivation pour apprendre entre ici en compte. De plus, un autre individu m'avouait qu'il avait appris à demander de l'aide ainsi qu'à se créer un réseau et à maintenir des contacts avec des acteur.trice.s actif.ve.s dans le monde associatif de l'asile. Voici les explications de l'acteur en question sur ce sujet : « garder toujours un petit contact ou quand vous créez un réseau [...], mais tenir le groupe ou garder toujours un bon contact avec les autres ». Les aspects de rencontres, d'échanges et de contacts expriment donc des éléments importants dans le monde associatif de l'asile. Une dernière interlocutrice m'avait partagé son avis sur le sujet des apprentissages déployés à la suite d'une activité bénévole, m'expliquant que : « le bénévolat peut permettre effectivement d'acquérir des connaissances, de faire du réseautage qui permet d'avoir accès au marché de l'emploi ». Celle-ci relevait également le rôle du bénévolat comme tremplin vers l'emploi.

Dès lors, comme l'évoquaient plusieurs participant.e.s, diverses aptitudes semblent découler de leur participation à une association dans le domaine de l'asile. D'ailleurs, quand je posais la question de savoir s'ils.elles avaient développé des apprentissages à travers leur participation à une association, leur première réaction était de me dire : « ah oui beaucoup de choses », ou alors « ah énormément ». Ces expressions sont revenues à de nombreuses reprises. Néanmoins, les sujets soulignaient souvent la difficulté de cet exercice, dans le sens où ils ont énormément appris durant leurs dernières années d'activité au sein d'une association, et cela ne leur semblait pas évident d'en ressortir rapidement les principales compétences et connaissances déployées. En somme, différents apprentissages émergent de la pratique associative.

Enfin, je tiens à préciser qu'une personne interrogée ne pensait pas avoir développé de nouvelles compétences à la suite de son implication dans une association, si ce n'est plutôt des connaissances sur la culture d'origine des personnes issues de la migration. Voici ses explications : « par mon parcours professionnel [...], j'ai utilisé mes compétences pour aider, mais apprendre ça c'est plutôt apprendre à connaître des gens d'une origine que je ne connaissais pas, des coutumes qu'ils avaient que je ne connaissais pas ». Ainsi, cette dernière m'avouait qu'elle avait pu vivement partager et mettre au profit de son association les compétences qu'elle avait déployées à la suite de son expérience professionnelle et de ses anciennes formations. Inversement, une autre interlocutrice m'avait confié que ses expériences

bénévoles lui avaient justement permis de réaliser un brevet nécessitant deux années d'expérience de terrain. Dès lors, cette formation représentait pour elle l'attestation, la certification et la reconnaissance de ses nombreux engagements bénévoles, à travers lesquels elle était consciente d'avoir énormément appris.

## 6.2. Schéma illustrant l'analyse réalisée en lien avec le mémoire

Avant de revenir ci-après sur la présentation détaillée des résultats en lien avec les entretiens biographiques, je souhaite proposer un schéma récapitulatif des thèmes allant être abordés dans ce chapitre dédié à l'analyse. Pour rappel, j'ai effectué une analyse thématique pour chacune des retranscriptions issues des entretiens. Cette analyse m'a permis de découper le contenu du discours de mes participantes et de le répartir par thèmes. Dès lors, j'ai décidé de structurer ce chapitre sur la base des cinq thématiques ressorties de mon analyse. Des sous-thèmes ont également émergé. En somme, en voici ci-dessous une illustration schématique :

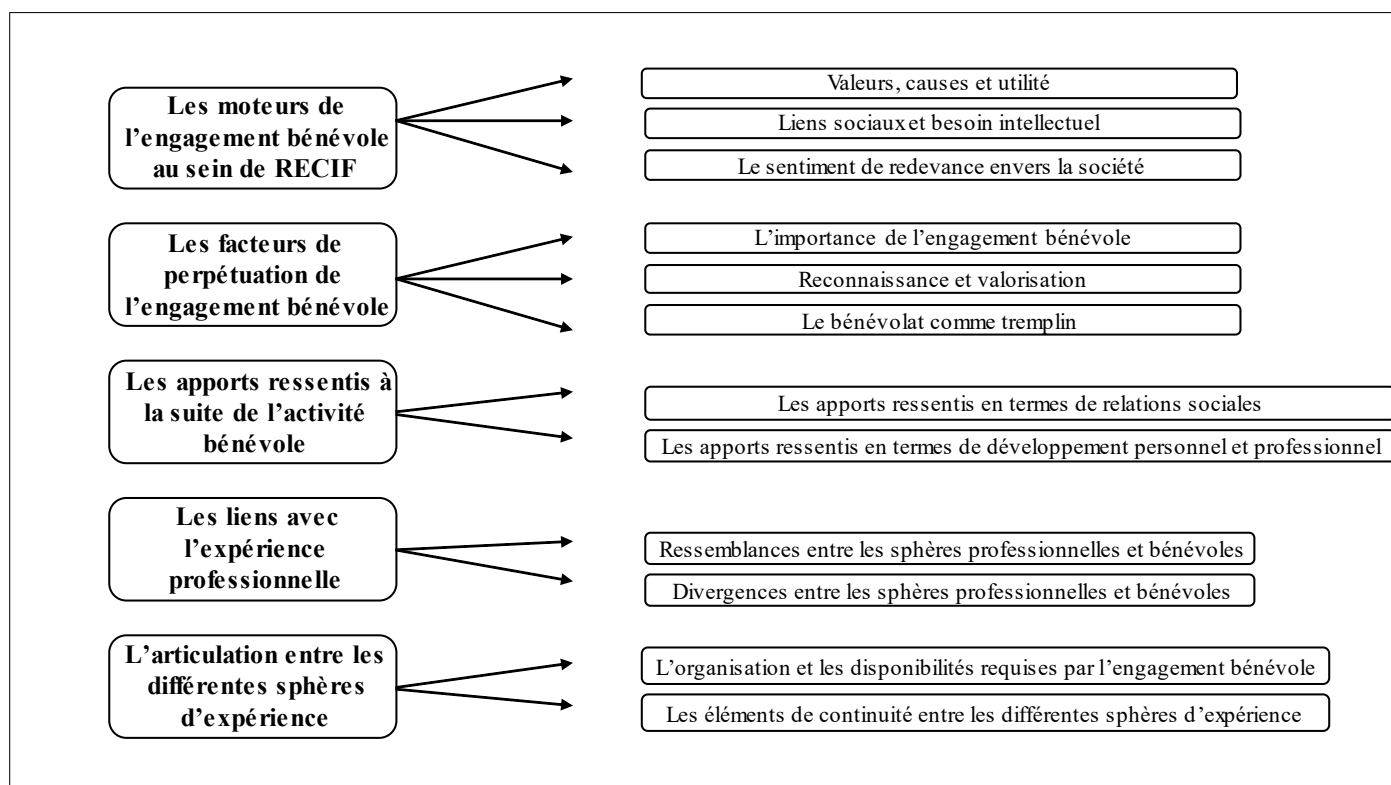


Figure 1 : Schéma synthétique de l'analyse de données

Ce schéma offre une vue d'ensemble du chapitre dédié aux analyses. Ainsi, j'espère que cette illustration sera utile aux lecteur.trice.s de ce travail afin de les aider dans la compréhension des résultats proposés. Il est pratique d'après moi de disposer d'une représentation synoptique en vue de saisir le fil rouge de l'analyse, aidant au bon suivi et à la bonne lecture du chapitre. Je souhaite désormais revenir plus en détails sur les thèmes et sous-thèmes présentés ci-dessus.

### 6.3. Les moteurs de l'engagement bénévole au sein de RECIF

#### 6.3.1. Valeurs, causes et utilité

Plusieurs moteurs à l'engagement bénévole ont été identifiés auprès de mes participantes. Tout d'abord, il semble que la cause défendue par l'association dans laquelle elles se sont engagées joue un rôle important. En effet, comme le mentionne ci-dessous Federica, les valeurs prônées par une association donnent sens à son engagement :

Finally les associations que j'ai choisies étaient des associations qui défendaient des valeurs qui étaient les miennes, qui faisaient du sens pour moi et dans lesquelles je sentais pouvoir apporter quelque chose à une cause plus grande. [...] Donc c'étaient des petites contributions à des causes sociales qui me tiennent à cœur et c'est ça qui me motive. [...] Les causes et puis le fait de s'y engager personnellement en participant à des projets concrets était ce qui me parlait le plus à côté des causes.

Deux motivations à l'engagement bénévole ressortent de cet extrait, à savoir les valeurs défendues par l'association ainsi que la concrétisation des actions réalisées. Pour sa part, Maria avoue avoir toujours apprécié se rendre utile et aider les autres, c'est ce qui l'a poussée en partie à s'engager bénévolement auprès de RECIF. En effet, cette dernière me l'a exprimé comme tel : « depuis toute petite j'aimais bien aider les autres, c'est quelque chose que j'ai toujours aimé faire, enfin me rendre utile ». Nathalie rejoint d'ailleurs ces propos en mentionnant qu'elle perçoit son engagement bénévole comme concret, mais également très utile. Voici ci-dessous ses explications :

Ma présence est utile, elle est concrètement utile [...]. Et ça, je trouve que ça donne un sens à mon engagement, puisque mon engagement c'est d'être utile, sinon ça ne sert à rien que j'y sois et là c'est un utile concret, dans ce sens-là. [...] Mon action je la sens très concrète et très utile.

L'utilité concrète perçue par Nathalie donne sens à ses activités bénévoles, ce qui peut également représenter un facteur de perpétuation de son engagement. De plus, Isabelle souligne aussi l'effet concret et immédiat de ses actions, comme elle le mentionne : « c'est beaucoup plus concret, c'est beaucoup plus immédiat, c'est vrai ». D'ailleurs, cette dernière a été attirée à s'engager bénévolement au sein de RECIF à la suite des valeurs que cette association poursuit, comme elle me l'a expliqué :

Il y a quand même vraiment ce côté de favoriser la formation et l'accès au travail des femmes qui est quelque chose qui me tient à cœur parce que c'est aussi ce que je fais à

RECIF et c'est aussi ce que je fais un peu tout le temps finalement, c'est mon fond féministe.

La cause féministe défendue par RECIF semble donc représenter un moteur à son engagement bénévole, en résonance avec des valeurs qu'Isabelle défend personnellement. A ce propos, Nathalie a souligné l'importance de la mission de RECIF, qui donnait également sens à son engagement, comme présenté ci-dessous :

Je pense que RECIF a un sens au niveau de l'association, je pense que c'est un magnifique tremplin pour insérer ces femmes dans la société, pour les cours qui sont donnés, je pense que ça a vraiment sa raison d'être [...] dans ce sens-là, mon engagement il a un sens.

En somme, les causes et les valeurs défendues par l'association dans laquelle mes participantes s'engagent incarnent des motivations importantes à leur engagement. De plus, elles se sentent utiles notamment à travers la réalisation d'actions concrètes. Ces différents facteurs donnent également sens à leur engagement, ce qui est essentiel en vue de perpétuer leur implication bénévole. Je reviendrai sur ce point ultérieurement. En outre, d'autres moteurs ont émergé de mes entretiens, tels que la recherche de contacts sociaux ainsi que d'une activité intellectuelle.

### **6.3.2. Liens sociaux et besoin intellectuel**

S'engager dans une association veut également dire rencontrer de nouvelles personnes et développer de nouvelles relations. Il s'agit alors de deux motivations importantes aux yeux de Françoise, comme elle l'explique :

Il me fallait intellectuellement également quelque chose d'intéressant. Alors je voulais faire du bénévolat, mais je ne voulais pas faire n'importe quel bénévolat, [...] il fallait que je trouve une activité un peu intellectuelle qui m'apporte quelque chose à moi-même et que je puisse apporter quelque chose en parallèle au groupe dans lequel j'étais.

Françoise voulait trouver une activité bénévole qui lui apporte quelque chose d'intellectuel, mais qu'elle puisse aussi amener en retour à un groupe. De plus, elle ajoute :

Donc je voulais bien faire du bénévolat, c'est-à-dire aider un groupe de personnes, mais il me fallait un bénévolat qui m'apporte à moi quelque chose également, c'est-à-dire que je voulais quelque chose en l'occurrence qui me satisfasse au niveau personnel, mais c'est plutôt le côté je dirais humain qui m'a attiré. Alors le côté intellectuel d'une part parce que c'était des cours, c'était déjà apprendre une langue que tu maîtrises en partie, parce qu'on ne connaît pas tous les détails, les petites finesses même de notre langue maternelle, c'était plutôt transmettre quelque chose que tu connais, que tu as eu le privilège de

connaître, les trois quarts en tout cas et de devoir le transmettre, c'est plutôt ce côté-là qui m'attirait et puis en même temps le côté de ces femmes qui arrivent de l'étranger [...] donc c'est plutôt une admiration de ces femmes qui arrivaient de pays divers, [...] c'est plutôt ce côté un peu humain, relationnel qui m'intéressait aussi.

Le côté admiratif envers ces femmes ayant traversé des périodes difficiles ressort ici. Françoise était donc à la fois attirée par le côté humain et relationnel ainsi que par le côté intellectuel que pouvait lui procurer RECIF. Néanmoins, comme elle le souligne ci-dessous, c'est avant tout le côté humain qui l'a attirée à s'engager au sein de RECIF :

C'est plutôt le côté humain qui m'a attirée à RECIF et puis après, oui là j'aime le côté social également, parce que je ne voulais pas non plus trouver du bénévolat où tu es tout seul, [...] moi j'avais besoin d'une relation, j'avais besoin d'un contact, j'avais besoin d'un groupe également, je n'avais pas envie d'être bénévole toute seule dans mon coin, donc il me fallait une organisation qui était déjà debout, dont RECIF qui également nous a préparé des cours au début, [...] et ça c'est important pour moi, je retrouve un peu les cours que je prenais pendant que je travaillais, tu as besoin d'une formation continue, tu n'as rien d'acquis, tu ne vas pas recréer le monde tout seul, tout est déjà là donc tu vas t'appuyer sur les autres et puis en même temps ici tu as des contacts, tu as des forums, tu as des assemblées, alors le but est de se retrouver, de discuter et puis de garder ce côté intellectuel un petit peu florissant où tu peux échanger tout simplement, [...] tout seul à nouveau tu ne fais rien et puis ce n'est pas drôle tout seul, moi j'ai besoin de contacts, j'ai besoin de monde autour de moi, mais j'ai besoin de temps à autre de solitude également, [...] j'ai besoin de contacts et de solitude, tout simplement.

La recherche de liens sociaux ressort ici comme la motivation principale ressentie par Françoise. De surcroît, elle y retrouve des similarités avec son travail précédent, dans le sens où elle se forme continuellement. Cette dernière stipule toutefois avoir parfois besoin de solitude. Pour sa part, Maria donne également des cours de français à RECIF. A ce sujet, cette dernière mentionne que sa première expérience bénévole, qui consistait aussi à donner des cours de français à des adultes, l'avait motivée à s'engager dans d'autres activités similaires, comme énoncé ci-dessous :

Ce que j'ai vraiment aimé c'était le partage qu'on avait avec ces personnes [...] Voilà il y a beaucoup plus de choses à apprendre, j'ai appris beaucoup de choses par rapport à différentes cultures, différentes religions, différents pays et c'est ça que j'ai vraiment aimé

et c'est pour ça que je me suis dit « bon, on va partir là-dedans parce que ce n'est pas juste moi devant la classe à donner un cours, c'est vraiment je donne quelque chose et je reçois quelque chose », c'est ça qui m'a beaucoup plus.

Maria souligne ici les divers apports ressentis à la suite de ses activités bénévoles. Dès lors, sa première implication bénévole l'a motivée à s'engager auprès d'une autre association où elle pouvait également donner des cours de français à des adultes, à savoir RECIF. De plus, elle a décidé d'en faire son métier. Son bénévolat lui a donc permis de s'aiguiller professionnellement. Enfin, un dernier moteur à l'engagement bénévole a été identifié, se référant au sentiment de redevance envers la société.

### **6.3.3. Le sentiment de redevance envers la société**

Le sentiment de redevance envers la société s'apparente au souhait de vouloir rendre à la société à la suite de ce qu'une personne a reçu. Deux de mes participantes éprouvent ce ressenti. En effet, elles se considèrent toutes deux chanceuses de la vie qu'elles mènent et cela leur semble naturel de redonner à leur tour. Voilà comment Isabelle l'interprète :

Mais je trouve que quelque part c'est assez juste parce que je reçois, j'ai beaucoup reçu, j'ai beaucoup de chance de ma vie, je n'ai jamais eu de grosse tuile, j'ai une vie facile, je n'ai pas de problème d'argent, je n'ai pas de problème, enfin rien quoi, donc je pense que c'est aussi bien si je redonne un peu (silence), puis je trouve que y en a beaucoup qui ont moins de chance que moi [...]. Je trouverais ça égoïste de ne pas redonner un peu dans le fond, je ne sais pas.

Ainsi, pour cette dernière, redonner à la société lui semble juste et normal, en vue notamment de son parcours de vie qu'elle juge très chanceux. Nathalie la rejoint en mentionnant qu'elle s'est toujours sentie privilégiée et qu'elle désirait trouver une solution afin de pouvoir rendre en retour, comme elle l'explique ci-après :

Alors bénévolat, donc j'avais toujours un peu ce sentiment de ce privilège d'être née avec une cuillère en or dans la bouche en ayant tout ce que je voulais, en ayant ce qu'il faut, en partant en vacances, en ayant à manger, [...] je me suis toujours sentie très privilégiée et au nom de ça, j'ai toujours voulu pouvoir redonner en retour, mais je ne savais pas trop comment et puis, comment, c'est vraiment finalement avec RECIF que j'ai trouvé la bonne solution.

Le bénévolat exprime bien une possibilité afin de venir en réponse à ce sentiment de redevance envers la société, comme le confirment ci-dessus Nathalie et Isabelle. D'ailleurs, d'après cette dernière, il existe un « esprit du bénévolat » qui pousse les individus à s'engager dans de telles activités, comme elle l'évoque :

Il y a quand même un esprit, je pense qu'il y a des gens qui font, des tas de gens qui ne feront jamais de bénévolat pis qu'on retrouve quand même, les bénévoles, ils font souvent plusieurs choses et on retrouve souvent les mêmes, je ne sais pas quel est le fondateur, si c'est quelque chose de, est-ce que c'est religieux au départ ? « Aide ton prochain », si ce sont des éducations comme ça ou si c'est, je ne sais pas si ça c'est quelque chose que vous arriverez à mettre en évidence, mais (silence) ou si c'est une question justement d'égoïsme, je ne sais pas, mais on retrouve quand même un peu toujours les mêmes dans les activités bénévoles.

Selon Isabelle, certaines personnes seraient alors « vouées » à s'engager bénévolement. D'ailleurs, elle ajoute que pour sa part, il s'agit de valeurs que ses parents lui ont transmises. L'éducation reçue est alors questionnée comme un élément contribuant au commencement d'une activité bénévole. Dès lors, après m'être intéressée aux moteurs de l'engagement bénévole, je souhaite me consacrer aux facteurs pouvant le faire perdurer.

#### 6.4. Les facteurs de perpétuation de l'engagement bénévole

##### 6.4.1. **L'importance de l'engagement bénévole**

Tout d'abord, avant de revenir sur d'autres facteurs de perpétuation de l'engagement bénévole, je désire démontrer à quel point cette activité est importante aux yeux des participantes interrogées. En effet, leur bénévolat reflète un réel engagement à respecter. Elles sont conscientes que RECIF peut compter sur elles. D'une part, comme le souligne Françoise, le bénévolat représente un lieu dans lequel elle s'engage et s'implique, au même titre que son occupation professionnelle passée. Voilà ci-dessous comment elle décrit cet engagement :

J'ai eu un entretien avec [prénom de la responsable du secteur enseignement à RECIF], donc je venais comme pour un entretien d'embauche, donc il n'était pas question de faire du bénévolat pas sérieux, oui bénévolat dans la mesure où tu n'étais pas payée, mais pour moi c'était le reflet d'un engagement, tu arrivais dans une nouvelle activité, tu t'investissais, tu étais capable de faire comme un boulot, exactement pour moi c'était le même point de vue de départ.

Le bénévolat représente donc pour Françoise une activité sérieuse, dans laquelle elle s'investit en exerçant un certain nombre de tâches. D'ailleurs, elle s'était préparée à entrer dans l'association de la même manière que pour un entretien d'embauche. Dès lors, comme elle me l'expliquait, elle s'était par exemple renseignée avant sa rencontre avec la responsable de RECIF sur l'association ainsi que sur leurs méthodes d'enseignement.

Une autre bénévole partage son ressenti quant à l'importance de son engagement, notamment au travers d'une situation rencontrée où elle n'a pas pu se rendre à son activité bénévole hebdomadaire pour des raisons professionnelles. Voici ci-dessous ses explications :

Quand je m'engage vis-à-vis de [prénom de la responsable du secteur enfants] et vis-à-vis de RECIF pour dire que je suis là tous les [jour de la semaine], pour moi c'était très compliqué de ne pas être présente [...]. C'est là où je me suis dit «ben oui, je pense que ça fait partie de la définition du bénévolat, là j'ai le droit de dire que je ne peux pas venir », mais ça m'a posé un problème de, ça aurait pu me poser un problème de conscience, voilà, mettons le comme ça, ça aurait pu me poser un problème de conscience et j'y ai répondu par moi-même en me disant « un, je sais que [prénom de la responsable du secteur enfants] va comprendre » et ça, première chose qu'elle m'a dit « mais il n'y a pas de soucis », c'est pour ça qu'on a le droit aussi d'être absent, j'ai en plus réussi à me faire remplacer, bon ça c'est tant mieux pis merci à mon amie qui a pu me remplacer, mais j'ai dit à la conseillère socio-éducative, plus le [jour de la semaine], pas avant 16h00. Parce que j'ai un engagement [...]. Je m'engage dans quelque chose entièrement et ça, je trouve que c'est important de le respecter.

Les propos de Nathalie illustrent bien l'importance de son engagement envers RECIF. Dès lors, elle ne souhaite plus que ce genre de situation se reproduise, étant toutefois consciente qu'il soit normal et acceptable de devoir se faire remplacer occasionnellement. Ce ne sont toutefois pas des circonstances dans lesquelles Nathalie se sent à l'aise, du fait qu'elle s'implique entièrement envers RECIF ainsi qu'envers la responsable du secteur enfants.

A présent, je souhaite questionner ci-dessous deux facteurs, à savoir la valorisation et la reconnaissance, pouvant favoriser la perpétuation de l'engagement associatif auprès des bénévoles interrogées.

#### **6.4.2. Reconnaissance et valorisation**

Plusieurs éléments ont été identifiés comme perpétuant l'engagement des bénévoles. Premièrement, il peut s'agir de la valorisation et de la reconnaissance ressenties à la suite des activités exercées auprès d'une association. Par exemple, comme l'évoque ci-dessous Nathalie, elle sait que sa présence est utile à RECIF et cela exprime pour elle une preuve de valorisation de son engagement. Voici ses propos à ce sujet :

Du coup parfois je me dis «ho, je m'embête un petit peu juste à babysitter pendant une heure et demie », parfois oui, parfois je ressens ça, je me dis « à quoi je sers » et c'est là où je sais que, ho oui je sers, RECIF a besoin de moi, sinon ces mamans ne pourraient pas, je dis « moi », j'entends en tant que bénévole et ils ont besoin de moi parce que sinon ils devraient chercher une autre bénévole, sinon je manquerais à l'appel dans leur quota de bénévoles, donc ma pièce à l'échiquier elle est nécessaire et ça, c'est valorisant, je peux faire sans, mais en même temps, c'est toujours chouette quand on est valorisé, mais je peux faire sans.

Le fait de se rendre compte que son implication auprès d'une association est utile et nécessaire s'apparente à une marque de valorisation qui est appréciée par Nathalie. Cette valorisation représente à son tour un facteur de perpétuation de l'engagement bénévole. Toutefois, bien que Nathalie prenne plaisir à exercer ses activités bénévoles au sein de RECIF, elle m'avoue qu'elle pourrait s'en passer. Ainsi, cette dernière est consciente qu'elle est remplaçable au sein de RECIF, comme elle le mentionne : « je suis complètement remplaçable et ça c'est bien, c'est important et je pense qu'il ne faut pas s'essouffler ». A ce sujet, la responsable de cette association me confiait que c'était primordial pour elle de valoriser l'engagement de chaque bénévole, comme expliqué ci-après :

C'est aussi la raison pour laquelle à RECIF, on essaie vraiment de valoriser les bénévoles, aussi dans les attestations qu'on fait aux bénévoles où on met vraiment en avant ce que chacune a fait, qu'est-ce qu'elle a pu amener à l'association, qu'est-ce qu'elle a pu apprendre dans l'association.

La valorisation de l'engagement des bénévoles est donc très importante pour Federica. Elle m'expliquait que sans bénévole, RECIF ne pourrait pas fonctionner. C'est pourquoi, il lui semble naturel de reconnaître l'implication de chacune, comme elle l'énonce :

Il n'y aurait pas RECIF sans bénévole, donc c'est vraiment le cœur de l'association et ça serait un non-sens (rires) de ne pas reconnaître l'importance du bénévolat, on n'existerait pas sans bénévole.

Cette reconnaissance auprès des bénévoles qui s'engagent à RECIF semble se faire ressentir par celles-ci, comme le mentionne Isabelle :

Oui, je trouve que RECIF prend bien soin de ses bénévoles, on a des formations [...] moi je trouve qu'on est bien soigné, il y a beaucoup de reconnaissance aussi, tant de la part de l'organisation de RECIF que de la part des participantes, [...] à RECIF je trouve qu'on a beaucoup de gratitude.

La reconnaissance, passant notamment par la possibilité de réaliser des formations, ainsi que la gratitude ressenties par Isabelle, constituent des facteurs de perpétuation de son engagement bénévole. D'autres facteurs expriment des motivations à continuer ses activités dans une association, comme le fait de considérer le bénévolat comme un tremplin.

#### **6.4.3. Le bénévolat comme tremplin**

Tout d'abord, et toujours en lien avec la valorisation et la reconnaissance, Federica mentionne que ses engagements bénévoles passés lui ont permis de développer des compétences utiles à être engagée à RECIF. Voici ses explications :

Je pense que mes engagements bénévoles m'ont aidée, tout d'abord à être engagée à RECIF. [...] Le fait d'avoir effectivement été bénévole moi-même dans plusieurs associations, donc connaître les réalités du bénévolat et d'avoir aussi coordonné une grande équipe de bénévoles dans le cadre de [ancien engagement bénévole], étaient vraiment des compétences qui ont été reconnues et valorisées.

Développer des compétences à la suite de ses engagements bénévoles peut incarner un facteur de perpétuation des activités associatives. De plus, comme dans le cas de Federica, ses compétences ont été reconnues et valorisées par la suite. Isabelle rejoint cet avis :

Je trouve que le bénévolat peut vraiment prendre une place parce que ça fait bien dans le CV et ça redonne des compétences et ça redonne de la confiance et ça redonne encore, on apprend beaucoup de choses.

Le bénévolat peut effectivement être considéré comme un tremplin pour certain.e.s bénévoles. D'ailleurs, Federica rappelle l'importance de relever les activités bénévoles effectuées sur son propre curriculum vitae, comme elle l'évoque :

Je trouve que c'est primordial ouais de le noter sur le CV mais comme je t'ai dit, pour moi c'est vraiment comme une expérience professionnelle.

A ce sujet, Maria pense que ses engagements bénévoles passés lui ont permis d'obtenir le poste qu'elle occupe actuellement, à savoir enseignante de français pour adultes. Voilà comment elle le comprend :

Du coup c'est vrai qu'avoir travaillé pour plusieurs associations en tant que bénévole, ça a beaucoup aidé parce qu'elle [en parlant de sa responsable actuelle] m'a dit « voilà, on voit clairement que ce qui t'intéresse, bien sûr tu as besoin d'argent, ça c'est clair, mais si tu ne trouves pas de travail, tu continueras quand même en tant que bénévole, parce que finalement ce qui t'intéresse c'est donner les cours, ma foi si tu n'as pas d'argent, tu n'as pas d'argent » et du coup ça m'a beaucoup aidée et c'est grâce à ça que j'ai eu le job (rires).

Dès lors, l'acquisition d'une certaine expérience à la suite de la pratique bénévole se réfère à un facteur pouvant favoriser la perpétuation des activités associatives. Enfin, Nathalie confirme ce propos, en précisant que le fait de percevoir des apports à la suite de son engagement bénévole exprime une réelle motivation à continuer son bénévolat, comme elle le stipule :

En tout cas tant que je continue à avoir le sentiment que je reçois beaucoup plus que ce que je donne, la question ne se pose pas, ça vaut la peine de continuer. Pis après c'est une question philosophique, je ne fais pas du bénévolat pour recevoir, c'est un cadeau de recevoir en plus et je ne pensais pas que je recevrais, mais je reçois en étant à RECIF, c'est difficile de mettre des mots dessus.

Recevant beaucoup de ses activités bénévoles, Nathalie se dit motivée à perpétuer son engagement au sein de RECIF. En outre, je souhaite m'intéresser plus précisément ci-dessous aux apports que mes participantes perçoivent à la suite de leur bénévolat.

## 6.5. Les apports ressentis à la suite de l'activité bénévole

### 6.5.1. **Les apports ressentis en termes de relations sociales**

Les apports perçus à la suite des activités bénévoles peuvent être de plusieurs ordres. Tout d'abord, il peut s'agir d'apports davantage sociaux, c'est-à-dire en lien avec la relation entre les bénévoles et les bénéficiaires elles-mêmes. Par exemple, Nathalie mentionne à ce sujet que le bénévolat : « me nourrit en tant que personne humaine », comme elle l'explique ci-dessous :

RECIF me nourrit en tant que personne humaine, me donne des éléments de réflexion, me donne des cheminements de vie qui sont intéressants. [...] Oui ça a un sens pour moi de le faire, pour moi c'est, j'ai choisi de le faire pour donner de ma personne et j'ai l'impression que c'est une bonne chose, que ça fonctionne, que la responsable peut compter sur moi justement. [...] Me nourrir, ça veut dire « ah tiens j'en retire une réflexion, ah tiens j'en retire une rencontre » et ça, des jolies rencontres j'en ai beaucoup dans les partages comme je vous disais tout à l'heure, un sourire c'est une rencontre, on peut l'avoir plusieurs fois.

Nathalie tire des apports de la relation sociale qu'elle entretient avec les bénéficiaires de RECIF ainsi qu'avec d'autres personnes actives au sein de cette structure. Elle y fait également de jolies rencontres et cela l'a « nourrie ». Pour Françoise, la relation qu'elle développe avec ses élèves est importante à ses yeux. D'ailleurs, il lui semble naturel d'identifier les points forts de chacune, comme elle l'énonce :

Ce côté à nouveau relationnel, humain et puis en même temps psychologique qui m'intéresse tu vois, arriver à découvrir des personnes, bon c'est propre à tout prof je pense dans un cours, arriver à connaître un peu ses élèves.

Françoise apprécie fortement découvrir et connaître davantage ses élèves. En outre, Isabelle identifie d'autres apports perçus à la suite de son bénévolat, comme elle le mentionne :

Moi je trouve qu'avec le bénévolat on gagne beaucoup, alors on ne gagne pas d'argent mais on reçoit tellement, donc ça ce sont des moments précieux (silence). Aussi hein, satisfaire notre égo surdimensionné, il y a un peu de ça (rires), il y a un côté généreux, mais en même temps il y a les deux si on veut être honnête, c'est clair qu'il y a les deux. La reconnaissance qu'on reçoit, je trouve qu'elle est importante, [...] mais moi je me sens bien dans la structure [...]. Tout ce que ça nous apporte oui, tout le plaisir, la reconnaissance, les bons moments qu'on passe, le plaisir des participantes, enfin tout ça quoi, je trouve que là je suis bien payée.

Pour Isabelle, son implication auprès de RECIF lui apporte beaucoup. De plus, cette dernière propose un parallèle avec le salaire rémunéré qu'elle reçoit dans son cadre professionnel, contrairement au bénévolat où, comme elle le mentionne, elle ne gagne pas d'argent, mais elle reçoit énormément en termes de relations humaines et sociales. Pour elle, elle se sent donc « bien payée ». En résonance avec ce qui a été soulevé précédemment, elle évoque aussi la reconnaissance procurée, notamment au niveau de la satisfaction de son égo.

Concernant la rémunération mentionnée ci-dessus par Isabelle, elle ajoute à ce propos :

L'argent ce n'est pas le principal, alors on peut dire ça quand on n'en manque pas, quand on peut, quand on doit compter chaque sou pour arriver à la fin du mois, on ne peut pas dire que l'argent ce n'est pas le principal.

En somme, Isabelle réalise qu'elle reçoit énormément humainement et que l'argent n'est d'après elle pas le principal, à condition de disposer de certaines ressources financières. Cela rejoint ce qui a été dit précédemment par Maria dans le sens où, bien qu'elle prenne beaucoup de plaisir à s'engager bénévolement, il lui fallait impérativement une activité rémunérée. En outre, cette dernière énonce que ses cours de français lui apportent beaucoup, notamment au niveau des échanges entretenus avec les participantes. Voici sa réaction :

Donc être enseignante, donc ça m'aidait bien à avoir de l'expérience, des choses comme ça et puis ce contact avec l'humain, enfin dans un sens où voilà l'autre est là pour apprendre quelque chose, mais je ne suis pas là que pour enseigner, ils vont aussi m'apprendre des choses en retour au niveau ne serait-ce que de leur culture ou de leur parcours de vie, il y a toujours des choses très intéressantes pendant les cours du coup.

Cet extrait illustre deux éléments intéressants sur lesquels je souhaite revenir ci-dessous. D'une part, comme le dit Maria, le bénévolat lui a permis d'acquérir une expérience importante en tant qu'enseignante qui lui a été bénéfique pour la suite de son parcours professionnel. Puis, elle est également reconnaissante des connaissances qu'elle acquiert à la suite de son engagement, notamment au niveau de la culture de ses participantes. Ainsi, comme je le verrai ci-dessous, le bénévolat représente un lieu propice au développement d'apprentissages, de connaissances et de compétences, parfois transférables à la sphère professionnelle et vice-versa.

### **6.5.2. Les apports ressentis en termes de développement personnel et professionnel**

Comme mentionné précédemment, les apports ressentis à la suite d'un engagement bénévole peuvent se situer à plusieurs niveaux. Dans ce chapitre, je souhaite m'intéresser prioritairement aux apprentissages déployés en termes de compétences et de connaissances. De plus, je vais me pencher sur les bienfaits procurés à la suite de cette activité en termes de développement personnel, comme au niveau de l'estime et de la confiance en soi. A ce propos, Federica résume bien ces différents éléments en revenant ci-dessous sur les apports personnels et professionnels qu'elle a retirés de ses précédents engagements bénévoles :

Finalement je trouve que quand on s'engage en tant que bénévole, certes on donne de son temps pour des raisons multiples et variées, pour moi c'était le sens, on a parlé des missions, des valeurs des associations dans lesquelles je me suis engagée, mais on développe énormément de compétences, après ça dépend, dans chaque engagement bénévole on développe des compétences. Mais dans ce que j'ai choisi, j'ai effectivement développé des compétences ou des connaissances théoriques dans les domaines qui sont proches de l'emploi que j'occupe actuellement, des compétences pratiques, j'ai élargi mon réseau donc finalement je pense que le bénévolat devrait, alors l'est dans certains lieux mais pas dans tous, devrait presque être considéré comme une expérience professionnelle parce que c'est une expérience formatrice à plein de niveaux et ce qui explique pour moi le fait que peut-être je me suis développée aussi en tant que professionnelle grâce aux expériences bénévoles, j'ai gagné aussi en confiance en moi et je me suis faite connaître, j'ai connu des personnes, c'est aussi à travers cette expérience de bénévolat que je suis rentrée dans la gestion de projets, il y a plein de choses vraiment, plein d'apports du bénévolat personnels, mais aussi professionnels.

D'après Federica, le bénévolat peut être considéré comme une expérience professionnelle, notamment à la vue des connaissances théoriques et des compétences pratiques développées. De plus, cette dernière souligne d'autres apports ressentis, tels que l'agrandissement du réseau de connaissances ainsi que le développement de la confiance en soi. Je reviendrai sur ces deux éléments dans la suite de ce chapitre. En lien avec les compétences et les connaissances déployées à la suite des activités bénévoles, Isabelle se prononce comme suit :

Alors justement l'animation de séances, l'improvisation (silence) et après moi j'ai appris beaucoup de choses par rapport à la multiculturalité, parce que j'apprends beaucoup de chaque personne qui vient au café blabla, parce qu'elles ont toutes leur histoire, elles ont toutes leur manière de penser, leur manière de voir les choses pis c'est bien, c'est très enrichissant tout ça.

Isabelle a alors développé des compétences en animation et en improvisation. D'ailleurs, le fait d'en apprendre davantage sur la culture des participantes exprime un élément ressorti à de nombreuses reprises, comme l'évoque Françoise ci-dessous :

Oui alors tu connais un peu leurs pays également, moi ça m'arrive d'aller sur Internet pour regarder un peu de culture [...], tiens qu'est-ce qu'il y a comme pays, qu'est-ce qu'il

y a comme culture, voilà connaître un peu plus largement pas seulement la personne que j'ai devant moi et puis de temps en temps elles te racontent également leur vie.

Françoise s'informe donc sur la culture et sur le pays d'où proviennent ses participantes. Dès lors, elle agrandit ses connaissances géographiques et multiculturelles, au même titre qu'Isabelle. Françoise exprime encore une fois l'importance de nouer une relation avec ses participantes. D'ailleurs, elle mentionne un autre aspect, cette fois-ci davantage personnel, qu'elle a vu évoluer à la suite de son engagement. Il s'agit de la patience qu'elle a développée à l'égard des apprenantes. En effet, voici ci-dessous comment elle l'explique :

Alors j'ai dit à [prénom de son fils] « hou là là, je crois que je ne vais pas tenir le coup, je vais faire trois mois et puis je crois que je vais arrêter, moi je n'ai pas assez de patience », donc ça c'était la première semaine, bon, on avance, on avance, on avance et puis aujourd'hui ça fait cinq ans et j'ai beaucoup de plaisir, [...], mais j'aime beaucoup le contact et puis en même temps je suis étonnée de moi-même alors, soyons modeste, mais il faut de la patience en fait, parce que ces femmes elles viennent de loin, c'est facile d'apprendre pour toi l'italien, d'apprendre l'anglais parce que tu as des connaissances, ce n'est pas trop loin de ta langue maternelle, mais ces femmes c'est un monde de différence, alors déjà le fait qu'elles viennent au cours de français, leur expliquer et qu'elles fassent des progrès et puis qu'elles avancent, ça c'est très gratifiant.

Cet extrait reprend plusieurs éléments intéressants. D'une part, cela se réfère à ce qui a été évoqué précédemment dans le sens où les bénévoles interrogées prennent toutes beaucoup de plaisir à réaliser leurs activités. D'autre part, Françoise rappelle son réel intérêt pour le contact humain. Enfin, cette dernière mentionne qu'elle est étonnée de la patience qu'elle a pu développer envers ces femmes qui font preuve d'un parcours difficile. D'ailleurs, le fait d'identifier les progrès réalisés par les apprenantes incarne un élément très gratifiant pour Françoise. En résonance avec ce qui a été dit antérieurement, la gratification, la reconnaissance et la valorisation représentent trois facteurs de perpétuation de l'engagement bénévole. Enfin, cette dernière avoue que ses activités bénévoles l'incitent à relativiser.

Quant à elle, Nathalie y perçoit davantage un apport en termes d'outillage que RECIF lui procure, qu'elle peut ensuite transférer dans sa sphère professionnelle. Cette dernière ne perçoit donc pas de nouvelle technique ou de compétence déployée à la suite de son implication bénévole. Néanmoins, elle identifie plutôt une bienveillance et une prise de recul adoptées, comme elle l'énonce ci-après :

Ça me permet d'avoir un regard je pense beaucoup plus bienveillant envers mes parents d'élèves par rapport à la séparation qu'eux vivent avec leur enfant quand c'est un aîné, bienveillant, sans juger, mais aussi parfois peut-être en espérant l'être, clairvoyant aussi sur des situations que j'observe, et justement RECIF m'outille aussi avec tout ça [...]. Prendre un certain recul, absolument.

RECIF lui permet alors d'affiner sa vision quant au lien d'attachement entre les parents et les enfants, qu'elle transpose ensuite à son métier. Elle évoque également une bienveillance adoptée ainsi qu'une prise de recul. En outre, Maria se prononce comme suit au sujet des apprentissages qu'elle a déployés à la suite de son implication bénévole :

C'est vraiment une phase d'apprentissage, enfin une phase, c'est toute une période d'apprentissage du début à la fin de ta vie parce que tu ne vas jamais arrêter d'apprendre de nouvelles choses.

Selon Maria, les apprentissages qu'elle développe à travers sa participation bénévole ne vont jamais cesser d'augmenter. Effectivement, d'après elle, ses connaissances vont toujours s'accroître. Puis, elle met en évidence d'autres apports ressentis, se référant cette fois-ci à des compétences techniques et à une méthode d'enseignement précise. Voici ci-dessous sa réponse en lien avec la question des apprentissages développés au sein de RECIF :

La communication et la gestion de conflits parce que quand on est entre femmes ça peut bien se passer, comme ça peut vite mal tourner et on est là à essayer de gérer le conflit [...] mais à RECIF j'ai appris à avoir aussi beaucoup plus de liberté, dans le sens où on allait au jardin botanique se promener, [...] enfin on a eu beaucoup plus de liberté, beaucoup plus accès à des projets ou juste des sorties « bon ben aujourd'hui on va le faire au bord du lac le cours et voilà, on le fait au bord du lac », c'était beaucoup plus ouvert.

Maria stipule ici que son engagement à RECIF lui a permis de déployer de précieux outils en communication ainsi qu'en gestion de conflits. D'ailleurs, cette dernière évoque qu'à RECIF, elle doit apprendre à agir avec davantage de liberté, contrairement à son emploi où elle dispose d'un programme plus strict à respecter. Les liens effectués avec la sphère professionnelle représentent l'objet du prochain chapitre. Enfin, Federica relève également la communication comme apprentissage perçu à travers ses engagements bénévoles, comme elle le stipule :

Je pense des apprentissages conscients ou inconscients dans la manière d'encadrer une équipe, ça clairement. Alors pour certaines choses j'en suis consciente, pour d'autres peut-être moins, c'est dans l'inconscient, [...]. L'importance de la communication aussi, comment on communique, qu'est-ce qu'on communique, la communication c'est un énorme défi [...]. En ayant coordonné des équipes de bénévoles et en ayant été aussi moi-même bénévole peut-être à la recherche d'infos ou envie d'en savoir plus, c'est quelque chose auquel je fais attention.

Cet extrait est intéressant car il rappelle que les apprentissages informels, tels que la gestion d'équipe ou la communication, sont souvent inconscients, donc difficilement identifiables par le la bénévole en question. D'ailleurs, Federica souligne que les apprentissages qu'elle a retirés de ses anciennes implications bénévoles lui sont encore utiles dans sa sphère professionnelle actuelle, à savoir responsable de RECIF. A ce sujet, je souhaite m'intéresser aux liens que mes participantes effectuent entre leur sphère bénévole et professionnelle.

## 6.6. Les liens avec l'expérience professionnelle

### 6.6.1. **Ressemblances entre les sphères bénévoles et professionnelles**

Certains aspects se retrouvent entre les sphères professionnelles et bénévoles de mes participantes. Effectivement, comme le mentionne Nathalie, son activité bénévole à l'espace enfants se rapproche de sa profession, à savoir enseignante d'école enfantine. Il faut savoir que cette dernière voulait initialement s'engager au sein de RECIF afin de donner des cours de français. Toutefois, une place de bénévole à l'espace enfants lui avait été proposée. Voici donc quelle avait été sa réaction :

Je me suis dit « le pas de porte je l'ai passé pour aider, donc ils ont besoin d'aide, ce n'est pas du français, mais c'est quelque chose qui est dans mes cordes, allez, j'y vais », et puis la seule demande que j'ai faite, c'est si je pouvais être avec les tout-petits, comme ça je ne faisais pas la même chose que dans mon travail quotidien, d'être avec des enfants de quatre à six ans, c'est pour ça que je suis dans la petite salle avec les petits.

Les tâches que Nathalie réalise au sein de RECIF se rapprochent de celles exercées dans son emploi. Toutefois, cette dernière avait formulé la demande de travailler avec des petits enfants, donc âgés de moins de quatre ans, afin de ne pas se retrouver avec le même public que dans sa sphère professionnelle. Ainsi, l'activité bénévole et professionnelle diffèrent sur ce point. Dès lors, bien que les activités se ressemblent en elles-mêmes, la différence d'âge des enfants évite peut-être une certaine redondance entre les deux sphères. A ce sujet, Maria exerce le métier

d'enseignante de français auprès d'adultes dans une école privée et est également active à RECIF au sein du secteur cours et formations. Dès lors, les tâches effectuées dans les deux sphères se ressemblent, voire s'équivalent. Ainsi, elle peut transférer des compétences d'une sphère à l'autre, et vice-versa. D'ailleurs, comme mentionné précédemment, Maria a pu développer à RECIF des compétences en communication et en gestion de conflits. Inversement, cette dernière m'avoue que son travail lui apporte certaines clés en vue d'améliorer son enseignement au sein de RECIF, comme présenté ci-après :

Une chose que ces derniers temps je transfère beaucoup à RECIF, ce n'est pas tellement une technique mais c'est le fait d'utiliser beaucoup plus de livres, [...] Il y avait ça, il y avait aussi une vision un peu plus globale des niveaux parce que à RECIF c'est vraiment niveau A1, A2, B1, point et là je me suis rendu compte que non, [...] enfin c'est vraiment incroyable à quel point juste une petite différence de niveau fait, est énorme et ça je ne me rendais pas compte avant, parce qu'à RECIF on avait trois niveaux et c'est tout, alors qu'au travail on a vraiment séparé chaque niveau en trois encore et c'est là où j'ai vraiment remarqué cette différence [...], donc ça m'a vraiment permis de mieux comprendre ces niveaux et de mieux m'adapter à chacun.

Maria développe donc certains outils dans sa sphère professionnelle qu'elle peut ensuite transférer à sa sphère bénévole, tels que le fait d'utiliser davantage de livres pour construire son support de cours ainsi que la meilleure vision des niveaux de ses participantes. Au sujet des supports de cours, Françoise identifie également certaines techniques qu'elle utilisait au travail et qu'elle met à profit à RECIF, comme elle l'explique ci-dessous :

Tu as vu les feuilles, c'est du Word, donc si tu ne sais pas employer ton ordinateur, si tu ne sais pas faire du Word, c'est clair que c'est la continuité du boulot, tout ça je l'ai appris au travail, tu envoies des mails, ben celui qui n'a jamais envoyé un mail de sa vie et ben il ne va pas envoyer un mail quand il fera du bénévolat et ça tu en as absolument besoin, tu as besoin d'outils comme ça, tu as besoin d'Internet.

Françoise transfère donc certaines compétences de sa sphère professionnelle passée à sa sphère bénévole présente. Il faut savoir qu'auparavant, elle travaillait dans le marketing, ce qui n'est aucunement lié à son activité bénévole actuelle d'enseignante. De plus, comme mentionné précédemment, Françoise retrouve dans RECIF un autre élément central de son précédent emploi, à savoir la possibilité de suivre des formations continues. De surcroît, cette dernière s'investit pleinement pour que ses élèves progressent rapidement, comme elle l'exprime :

Mon but moi c'est de les faire monter, ce n'est pas de les garder dans la classe, ce n'est pas de les garder en alpha II, mon objectif si je fais bien mon boulot, c'est qu'elles montent, or quand tu arrives dans une classe, ben elles sont toutes différentes, t'as repéré certainement comme moi les personnes qui peuvent monter, qui vont vite faire des progrès, [...] là c'est à nouveau mon caractère peut-être combatif et de battante qui fait que, nan mais il ne faut pas qu'elles restent là, le but est de les faire avancer, le but est qu'elles travaillent, elles ont un potentiel, il faut l'exploiter, mais il faudra du temps, ça ne va pas venir comme ça.

A la suite de cet extrait, je perçois que Françoise agit en continuité de son éducation, de sa formation et de son emploi passé, en s'investissant pleinement dans les tâches qui lui sont requises. Elle se fixe alors des objectifs à atteindre, comme elle l'exécutait sûrement dans son travail précédent. Pour sa part, Isabelle n'observe pas de ressemblance en tant que telle entre les tâches exercées dans son travail, à savoir ostéopathe, ainsi que son engagement bénévole à RECIF au sein de l'espace animation – rencontres. Cependant, cette dernière y perçoit certains éléments de continuité, telles que des capacités d'écoute et d'empathie. D'ailleurs, cette dernière m'a confié que s'il devait lui arriver quelque chose dans son métier, telle qu'une blessure, elle aurait éventuellement la possibilité de se reconvertir dans le domaine de l'animation qu'elle affectionne tout particulièrement. Voici sa réaction à ce sujet :

S'il m'arrive quelque chose, je peux être malade, je peux être blessée, enfin j'ai déjà eu des collègues qui ont dû arrêter pour raison de santé, j'aurais peut-être quelques compétences que j'aurais développées au moins dans un domaine que je pourrais justifier, [...] parce que la capacité d'empathie, d'écoute et tout ça, ce sont quand même des choses que moi j'ai beaucoup au travail (silence), l'écoute de l'autre et tout ça, ça fait quand même une grosse partie de mon travail.

Isabelle identifie des aspects similaires entre sa sphère professionnelle et bénévole. En effet, elle mobilise la capacité d'écoute et d'empathie dans une sphère comme dans l'autre. De plus, cette dernière mentionne qu'elle pourrait justifier de ces capacités au cas où il lui arrivait quelque chose, tel qu'un problème physique. Elle n'hésiterait donc pas à mettre en avant ces aptitudes au sein d'une autre activité professionnelle, si l'occasion devait se présenter.

Dès lors, après avoir déterminé les ressemblances entre la sphère professionnelle et associative des bénévoles interrogées, je souhaite à présent me questionner quant aux potentielles divergences perçues entre ces deux sphères.

### 6.6.2. Divergences entre les sphères bénévoles et professionnelles

Premièrement, pour Maria qui exerce le métier d'enseignante dans les deux sphères citées ci-dessus, certains éléments divergent d'une sphère à l'autre, comme elle l'explique :

Je me trouve plus utile en faisant du bénévolat qu'en travaillant, dans le sens où j'ai l'impression que dans le travail, enfin bien sûr j'aime ce que je fais, mais j'ai l'impression que dans le travail, c'est plutôt vu en tant que, tu donnes des cours parce qu'à la fin tu veux un salaire, alors que là dans le bénévolat c'est juste, tu donnes des cours parce que tu aimes ça et c'est ça, enfin c'est peut-être une envie de prouver aux autres ça, mais dans le sens où ça me fait vraiment plaisir d'y aller sans contrepartie, sans me dire « je le fais pour de l'argent, je le fais parce que je suis obligée ou je le fais parce que ci, parce que ça », c'est juste nan, je le fais parce que j'en ai envie, je me sens un peu plus libre, ça me permet de faire quelque chose que j'aime avec plus de liberté parce que finalement, je ne le fais pas pour une raison spécifique, contre quelque chose, avec une contrepartie donc ça, ça me plaît beaucoup de pouvoir faire quelque chose sans me dire que je me lève le matin pis je me dis « ah, c'est chiant mais bon au moins à la fin je vais recevoir tant d'argent » ou « bon au moins à la fin telle personne t'a bien aimé » ou des choses comme ça, c'est juste « voilà j'ai un cours et je n'ai rien en échange », si j'ai envie d'y aller, c'est parce que ça me plaît et le jour où ça ne me plaira plus, je pourrai arrêter, enfin c'est vraiment une liberté différente.

Maria se sent plus utile dans ses activités bénévoles que professionnelles. En effet, elle s'investit bénévolement par plaisir, sans rien attendre en retour. Elle y perçoit également davantage de liberté. De plus, elle identifie d'autres éléments de divergence entre ces deux sphères :

Je trouve que c'est beaucoup plus relax, parce que je donne des cours à RECIF et je donne des cours dans mon travail, mais dans mon travail il y a beaucoup plus on va dire de responsabilités, pas que à RECIF je fais n'importe quoi hein, mais dans le sens où au travail, on a les examens finaux chaque mois, il faut corriger, il faut donner une note, il faut que les élèves soient contents parce qu'après tu as des retours et puis tu as la directrice qui vient discuter, c'est beaucoup plus de stress dans la vie de tous les jours, alors qu'à RECIF, même si voilà je fais les choses correctement, c'est beaucoup plus relax, il n'y a pas d'examen à chaque fin de mois, il n'y a pas des objectifs que tu dois atteindre absolument et du coup ça te permet d'avoir un peu plus ce contact avec les apprenantes, de passer plus de temps à discuter, parce que du coup finalement on fait de la production orale, elles parlent, elles s'entraînent et on échange beaucoup plus, je trouve ça génial.

Maria aperçoit moins de responsabilités dans son travail bénévole que dans son travail rémunéré. D'après elle, il s'agit d'une activité plus calme et moins stressante. Elle y dénote aussi davantage de partage et d'échanges avec ses élèves. D'ailleurs, c'est intéressant car l'aspect de responsabilités représente un élément dissuadant Nathalie et Isabelle de s'engager au sein de l'espace cours et formations à RECIF. En effet, ces dernières supposent que donner des cours de français requérait une plus grande responsabilité et une plus grande préparation de leurs activités bénévoles. Voici l'explication d'Isabelle :

Les cours de français pourquoi pas, mais je me suis dit que les cafés bla bla c'était moins lourd, parce qu'au niveau organisation, niveau responsabilités, c'est plus cool franchement et il n'y a pas un programme, il n'y a pas d'objectif d'apprentissage précis, il n'y a pas d'examen à la fin, c'est vraiment plus un moment de partage pour pratiquer du français, pour communiquer, pour partager un bon moment, pour voir d'autres femmes aussi, c'est un but social de contact entre les femmes, c'est moins formel aussi que les cours de français et ça, ça me plait bien.

Pour Isabelle, son implication au sein du café bla bla est moins contraignante en termes de responsabilités et d'organisation que si elle s'était engagée à donner des cours de français. D'après elle, il ne s'agit pas d'un objectif d'apprentissage, mais plutôt d'un but social. Elle rappelle aussi le plaisir qu'elle y prend. Nathalie rejoint ces propos :

Je pense que ça m'aurait aussi intéressée [en parlant des cours de français], mais maintenant j'aurais le choix aujourd'hui, je resterais avec les petits, parce que je n'ai rien besoin de préparer, tandis que je ne sais pas comment c'est pour les cours d'alphabetisation, j'imagine qu'il n'y a pas trop à préparer, mais en même temps, moi j'aime bien être prête, quand j'accueille quelqu'un pour le job qui m'est donné, donc il faut savoir ce qu'on fait, il faut s'outiller. Et là c'est pas du tout un casse-tête, c'est facile, c'est très facile, je sens que je peux, ça paraît prétentieux, je peux exceller à ce qui m'est demandé, sans devoir préparer, dans ce sens-là et j'aime beaucoup ça, je trouve ça cool.

Nathalie souligne qu'elle apprécie se sentir prête et préparée pour les tâches qui lui sont exigées. Dès lors, à l'espace enfants, les activités à réaliser lui sont très familières et ne lui requièrent que peu de temps de préparation. Cette dernière approuve justement répondre favorablement, voire excellentement, à ce qui lui est demandé sans devoir s'outiller. A ce sujet, Françoise confirme que les cours de français lui demandent une certaine organisation ainsi qu'une certaine implication, comme elle l'énonce ci-dessous :

Donc ça demande pas mal de boulot de préparation, j'ai vu que suivant le cours, il me faut une heure pour préparer le cours avant, [...] il faut trouver d'autres possibilités, d'autres moyens pour expliquer, transmettre cette langue compliquée, il faut un peu réorganiser ton cours à chaque fois donc, il me faut à peu près une heure pour remettre le programme sur pied, savoir qu'est-ce que je vais faire, comment je vais avancer, puis en même temps faire une projection, parce que le but est de les mettre en dehors de la classe, donc de les faire monter, il faudrait qu'elles arrivent à lire à la fin du cours, qu'elles arrivent à écrire un peu dans tous les cas, avoir un certain niveau quoi, donc tout ça, ça demande des efforts, je te dis après une heure et demie, je suis assez KO.

Françoise constate que les cours de français qu'elle donne à RECIF lui demandent un certain temps de préparation. Elle souligne également l'énergie qu'elle y consacre. Par ailleurs, elle doit aussi s'adapter au rythme de ses participantes lors de son engagement bénévole, ce qui diffère de son travail précédent où elle se fiait à sa propre allure, comme elle l'explique :

Tu donnes ce que tu peux (rires), donc voilà il faut être modeste un peu, moi j'ai aussi appris ça, tu ne peux plus faire comme tu faisais au travail, tu n'es plus maître du jeu complètement, tu es obligée de prendre du temps, tu es obligée d'aller lentement, tu es obligée de répéter, tu es obligée et ça ne sera jamais différent, mais cela tu dois l'accepter voilà, mais c'est une activité intellectuelle intéressante.

Françoise s'est donc habituée à aller plus lentement afin de respecter le rythme de chacune, tout en ayant pour objectif de les faire progresser rapidement. Cette dernière a donc dû apprendre à devenir plus patiente. De plus, elle considère à nouveau son bénévolat comme une activité intellectuelle intéressante. En outre, bien que cet engagement exige du temps et de l'implication, elle semble satisfaite de sa situation dans le sens où elle espérait fortement disposer d'une retraite active. Voici comment elle définit ce terme :

Je vois ma retraite active, qu'est-ce que ça veut dire active ? Bon là, chacun traduit comme il a envie et le privilège de la retraite c'est d'avoir la liberté de définir ce que tu as, de définir ton nouveau programme, ce que tout le monde ne voit pas de la même manière.

Ainsi, la liberté de définir son propre emploi du temps, ou du moins de disposer de temps libre, exprime un élément facilitant l'engagement auprès d'une association. En effet, le bénévolat requiert des disponibilités ainsi qu'un certain investissement selon le type d'activité choisi. Dès lors, je souhaite comprendre comment les bénévoles que j'ai interrogées s'organisent entre les différentes sphères d'expérience dans lesquelles elles sont actives.

## 6.7. L'articulation entre les différentes sphères d'expérience

### 6.7.1. **L'organisation et les disponibilités requises par l'engagement bénévole**

Il faut savoir qu'un engagement bénévole suppose une articulation entre les différentes sphères d'expérience d'un individu. En effet, mes cinq participantes ont mentionné que leurs activités au sein de RECIF nécessitent une organisation dans leur vie quotidienne. Voici par exemple comment Nathalie s'exprime à ce sujet :

C'est vrai que ça veut dire une infrastructure dans ma routine, j'ai hésité, est-ce que je continue RECIF ou pas ? Mais je dis « ouais mais c'est que une heure et demie », mais ça me bloque une de mes après-midi quand même finalement, parce que juste après l'école il faut que je me dépêche pour être à l'heure à RECIF et je me suis dit, j'essaie jusque, ce premier semestre, en me disant « si j'ai décidé d'être à plein temps c'est d'abord, je dois me ressourcer en premier avant mon bénévolat » et là finalement quand j'ai pu reprendre, enfin je n'ai jamais arrêté, au printemps j'ai continué à être à RECIF, je faisais partie de l'équipe qui continuait, mais j'étais contente que ça puisse reprendre, c'était chouette, pis c'est pas un travail fatiguant que je fais à RECIF, mon bénévolat il n'est pas épuisant du tout, il est plus fatiguant dans l'infrastructure de m'organiser pour y aller que d'être sur place.

Comme Nathalie l'explique, le bénévolat suggère une certaine infrastructure et une organisation dans sa routine. De plus, ce qui est primordial pour elle est de se ressourcer avant de s'engager bénévolement. En outre, avant de débiter son engagement bénévole, elle avait bien mentionné à la responsable de RECIF qu'elle ne serait disponible que le [jour de la semaine]. En effet, cette dernière dispose d'un temps libre se détachant de ses autres obligations, mais uniquement à une plage horaire précise, comme elle le présente ci-dessous :

C'est un peu le concours de circonstances qui a fait que, à un certain moment je me suis dit « j'ai le temps familial, professionnel, amical, vie sportive, tout ça », c'était presque un petit peu la dernière chose, oui je pourrais mettre RECIF parce que j'ai que le [jour de la semaine], donc « bonjour RECIF, vous cherchez du monde ? Je viens volontiers, mais que le [jour de la semaine] ».

Disposer de disponibilités, même limitées, s'apparente donc un élément nécessaire en vue de s'investir dans une association. En lien avec cela, Nathalie conclue : « j'ai le privilège d'avoir du temps ». Enfin, cette dernière est consciente qu'il est important de disposer d'une organisation afin d'articuler au mieux ses divers engagements, comme elle le mentionne :

Une organisation, ouais, une organisation parce que j'aime faire beaucoup de choses, c'est pour ça. Et puis il y a peut-être un moment où je devrai faire attention d'en faire moins, mais de m'écouter, mais en général je le sens venir.

Nathalie porte donc une grande importance à son organisation afin de s'investir dans diverses activités, sans pour autant s'épuiser. Elle est alors consciente qu'elle doit s'écouter et veiller à ne pas en faire trop. D'ailleurs, Federica rejoint ces propos en mentionnant que ses implications bénévoles dépendent de ses disponibilités en termes de temps, mais aussi au niveau de ses ressources en énergie, comme elle le décrit ci-dessous :

C'est plus une question de disponibilités comme tu le soulignais avant, le fait aussi d'avoir une famille, donc quand même voilà aussi un rôle de mère, un emploi qui est très prenant, je suis moins disponible donc c'est vrai que depuis que je suis à RECIF, j'ai aussi réduit mon implication bénévole dans les autres associations, mais ce n'est pas tant pour une question d'envie, au contraire, mais c'est plus une question de priorités et de ressources aussi personnelles, donc en temps, en énergie.

Federica a donc réduit son implication bénévole auprès de certaines associations pour cause de manque de disponibilités. Comme elle l'évoque, elle est déjà grandement occupée dans sa sphère familiale et professionnelle. Dès lors, son choix de réduire ses temps de bénévolat suit un principe de priorités et de ressources personnelles dont elle dispose. D'ailleurs, Maria rencontre aussi des difficultés de conciliation entre ses différentes sphères d'expérience, ce qui l'incite à réduire, voire à arrêter, ses activités au sein de RECIF. Voici ses explications :

C'est quand même le seul cours de la semaine où on est beaucoup plus relax, même si c'est jusqu'à neuf heures du soir, c'est un cours où on est beaucoup plus relax, donc je fais en sorte de, ma foi, je finis tous les jours à six heures et demie, le [jour de la semaine] je finis à quatre heures et demie, pour pouvoir rentrer, prendre mes affaires et repartir en cours jusqu'à neuf heures, mais c'est quelque chose que j'apprécie, mais c'est de plus en plus difficile de gérer tout ce qu'il va à côté [...], j'hésite peut-être à arrêter le bénévolat, soit arrêter pendant un moment le temps de me remettre, parce que ça fait six mois que j'ai trouvé le travail, je suis encore en phase de transition, mais je ne sais si du coup j'arrête ou si je prends à un autre moment, ou du coup je prends un cours d'après-midi et dans mon travail je dis que tel après-midi je ne serai plus disponible pour les cours pis comme ça, ça me permet quand même de continuer parce que j'aime beaucoup, sans pour autant finir à neuf heures du soir une fois par semaine quoi.

D'une part, Maria fait preuve d'une forte envie de continuer ses activités bénévoles au sein de RECIF. En effet, elle relève une fois de plus le plaisir que son bénévolat lui procure. D'ailleurs, elle rappelle que les cours à RECIF sont beaucoup plus « relax » qu'au travail. D'autre part, cette dernière rencontre des difficultés à trouver un rythme entre son nouvel emploi, sa vie privée ainsi que son engagement bénévole. Elle hésite donc à arrêter le bénévolat ou à prendre un cours à RECIF à un autre moment de la journée afin de ne plus terminer à neuf heures du soir. Cela impliquerait toutefois de réduire son temps d'activité salariée. A ce sujet, Isabelle évoque que ça n'a pas été toujours simple de disposer d'une bonne organisation :

Maintenant c'est facile, maintenant c'est facile, [...] donc je pourrais travailler beaucoup plus aussi, après j'ai choisi de ne pas le faire parce que justement j'aime bien faire autre chose et ce n'est pas grand-chose une heure et demie par semaine en même temps donc maintenant c'est très facile au niveau de l'organisation.

Pour Isabelle, c'est dorénavant facile au niveau de l'organisation. D'ailleurs, elle est consciente de disposer de disponibilités en vue de s'engager bénévolement, comme elle l'explique :

Pour une mère de famille avec des enfants qui doit travailler à 100%, c'est, humainement pas possible donc c'est bien si ce sont des gens comme moi parce que moi je peux.

Pour Isabelle, c'est une bonne chose si des gens qui disposent comme elle de disponibilités s'engagent bénévolement. En effet, tout le monde ne rencontre pas les mêmes conditions de vie, rendant l'implication bénévole difficile, voire impossible. Cette dernière donne l'exemple d'une mère de famille travaillant à 100% pour qui le bénévolat ne semble pas envisageable. Enfin, bien que des difficultés de conciliation persistent entre différentes sphères d'expérience, je désire me questionner ci-dessous quant aux éléments de continuité entre ces divers contextes.

### **6.7.2. Les éléments de continuité entre les différentes sphères d'expérience**

Plusieurs éléments de continuité entre les différentes sphères d'expérience de mes participantes ont été identifiés. Leur engagement au sein de RECIF résonne donc avec des facettes de leur vie privée, familiale ou encore professionnelle. Voici comment Nathalie s'exprime à ce sujet :

Je dirais que finalement RECIF me correspond très bien dans ce sens-là, c'est très cohérent pour moi d'être là-bas, je suis une femme, je travaille dans l'éducation, je suis une maman, j'ai bougé, j'aime rencontrer du monde, je peux donner, mais je sens que je peux aussi recevoir et ça je pense que c'est, je ne pensais pas que j'allais recevoir, je ne pensais pas que j'allais m'enrichir autant, humainement.

Nathalie souligne la continuité qu'elle perçoit entre ses différentes sphères d'expérience, telles que familiale, privée et professionnelle. Son implication à RECIF correspond alors à ses intérêts liés à l'éducation, aux rencontres, aux voyages ainsi qu'à la cause féministe. De plus, cette dernière rappelle l'importance des apports humains qu'elle ressent à la suite de son bénévolat. Une autre participante identifie une certaine continuité entre ses activités bénévoles et professionnelles :

Je crois que le côté féministe est assez présent dans le tout, je travaille dans un cabinet où on est que des femmes, il y a eu des hommes aussi mais ils sont partis (rires), mais on est une majorité de femmes, ma patientèle est aussi majoritairement féminine du coup et c'est que la santé, la formation, la santé sexuelle aussi du coup dans mon travail, les conditions de vie des femmes c'est quelque chose qui me touche, que je peux développer dans les deux finalement, il y a une certaine continuité entre mon travail, la manière dont s'est orienté mon travail avec le temps et RECIF je trouve [...], pour moi je trouve qu'il y a clairement une continuité.

En résonnance avec ce qui a été dit précédemment, la sphère professionnelle est parfois liée à la sphère associative, bien que l'activité en tant que telle ne soit pas la même. Ici, Isabelle perçoit des éléments de continuité entre ces deux sphères, tels que le côté féministe, la santé et les conditions de vie des femmes. Ces éléments représentent d'ailleurs des causes qui lui tiennent personnellement à cœur. En somme, pour Nathalie et Isabelle, le bénévolat représente un lieu d'expression de leurs aspirations et valeurs. Enfin, Françoise rappelle qu'elle exerce aussi ses activités associatives en continuité avec son passé, c'est-à-dire en y démontrant un intérêt particulier ainsi qu'en s'y investissant pleinement. Voilà comment elle aborde ce sujet :

Je prends aussi d'autres activités dans le bénévolat qui m'intéressent, comme le passeport-vacances PVJ pour accompagner des enfants de 6 à 15 ans, et là aussi je prends des activités sportives, je prends des activités culturelles à nouveau, je vais choisir des domaines qui m'intéressent, [...], tu as ton esprit créatif, mais en même temps de plaisir, de faire bien, [...] comme au boulot en fait, donc tu n'arrives pas comme ça tout d'un coup et puis tu ne sais même pas, non, non, non, non, tu prépares ça correctement, comme ça c'est la continuité de ta vie en fait, de ta formation, de ta manière de vivre [...], c'est être intéressée par tout ce que tu fais [...]. Alors voilà ça ce sont des activités qui m'intéressent et qui m'apportent quelque chose parce que j'apprends plein de choses moi aussi, alors ça à nouveau cette ouverture d'esprit, cette envie d'apprendre tu vois donc, mais ça c'est propre à chacun.

Françoise fait ici référence à ses autres activités bénévoles dans lesquelles elle s'investit également par plaisir et par intérêt. Ainsi, d'après elle, son éducation, sa formation ainsi que sa profession passée résonnent au travers de ses engagements actuels, tels que bénévole, au niveau de l'implication qu'elle y procure. C'est pourquoi, elle mentionne une continuité de : « toute sa vie » quant à sa manière d'agir dans ses loisirs. Elle relève également son ouverture d'esprit et sa perpétuelle envie d'apprendre. Enfin, toujours en lien avec la trajectoire de vie, Maria stipule que l'expérience migratoire qu'elle a elle-même vécue en arrivant en Suisse l'a probablement amenée à travailler avec des personnes migrantes, comme elle l'évoque ci-après :

Je pense que ça m'a aidée d'ailleurs à aimer travailler avec les personnes migrantes parce que du coup j'en suis une et je sais ce que j'ai dû traverser, même si bon, j'étais petite donc c'était bien plus facile, mais je sais les difficultés que j'ai eues et ensuite les difficultés que mes parents ont eues, [...] donc je pense que ça aussi, ça m'a un peu poussée à travailler davantage avec les migrants plutôt que de travailler dans une école, ce qui était mon but au début, travailler dans une école au lycée, des choses comme ça et là ça m'a plus poussée à aller travailler vers des migrants.

Maria propose un lien entre les éléments de sa vie privée et son parcours professionnel. En effet, sa trajectoire de vie l'a certainement acheminée là où elle est aujourd'hui. Ainsi, la migration qu'elle a elle-même vécue l'a motivée à travailler avec des personnes migrantes. A ce propos, quatre de mes participantes sur cinq ont vécu une expérience migratoire et m'en ont parlé durant notre rencontre. Cet élément explique en partie leur intérêt pour l'association RECIF qui accueille des femmes issues de la migration. Cet aspect exprime un moteur important pour mes participantes à s'engager à RECIF, défendant justement leurs valeurs, causes et aspirations.

## 7. Discussion

Ce chapitre est découpé en quatre parties. Tout d'abord, je vais proposer une brève discussion théorique, qui sera illustrée par un schéma récapitulatif. Puis, je reviendrai également rapidement sur ma recherche empirique. J'y proposerai aussi un tableau récapitulatif. Ensuite, le cœur de la discussion sera abordé via le croisement des conclusions tirées de mes recherches théoriques et empiriques. D'après moi, le but de cette discussion vise justement à revenir sur les résultats que j'ai obtenus de ma recherche au regard de ceux proposés par d'autres chercheur.euse.s dans ce domaine. Enfin, je terminerai par exposer un retour quant à ma participation à l'association RECIF.

### 7.1. Synthèse de la recherche théorique

Plusieurs concepts ont été abordés dans la partie théorique. En effet, les trajectoires de vie ont tout d'abord été définies comme le croisement de plusieurs lignes biographiques d'un individu, plus ou moins liées entre elles. Ce premier élément théorique était considérable à traiter au vu du titre de mon mémoire, à savoir la place de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie. Puis, j'ai présenté le concept de sphères d'expérience se référant à un endroit dans lequel une personne s'investit. Cette notion était importante à définir car je souhaitais comprendre si les sphères d'expérience professionnelles, personnelles et bénévoles d'un sujet étaient liées entre elles ou non, au regard notamment des potentiels transferts de compétences réalisables. Ensuite, je suis revenue sur l'idée des apprentissages développés par un individu en dehors d'une instance éducative, en référence à la définition de l'éducation informelle. Enfin, le bénévolat a été défini et explicité sous de nombreux aspects. Ainsi, plusieurs sous-chapitres ont émergé, comme les dimensions identitaires dans le bénévolat, la place du bénévolat dans une trajectoire de vie (notamment avant et après la vie active), ainsi que les apports perçus à la suite de l'activité bénévole. Les moteurs premiers au bénévolat et les facteurs de perpétuation de cet engagement ont aussi été présentés. À la suite de cela, diverses notions intéressantes en sont ressorties, telles que celle de réciprocité, de désintéressement, d'identité, de causes et de valeurs, de rupture et de continuité, de plaisir, d'altruisme, de socialisation, de solidarité, de valorisation et de reconnaissance, de sentiment d'efficacité personnelle, d'estime de soi, de réalisation de soi, de surcharge et de difficulté de conciliation, d'utilité sociale et d'insertion professionnelle. En somme, beaucoup d'auteur.e.s, de théories et de résultats de recherche ont été présentés dans ce cadre théorique. Dès lors, j'ai essayé ci-dessous de saisir les notions les plus importantes et de les présenter de manière schématique. En voici le résultat :

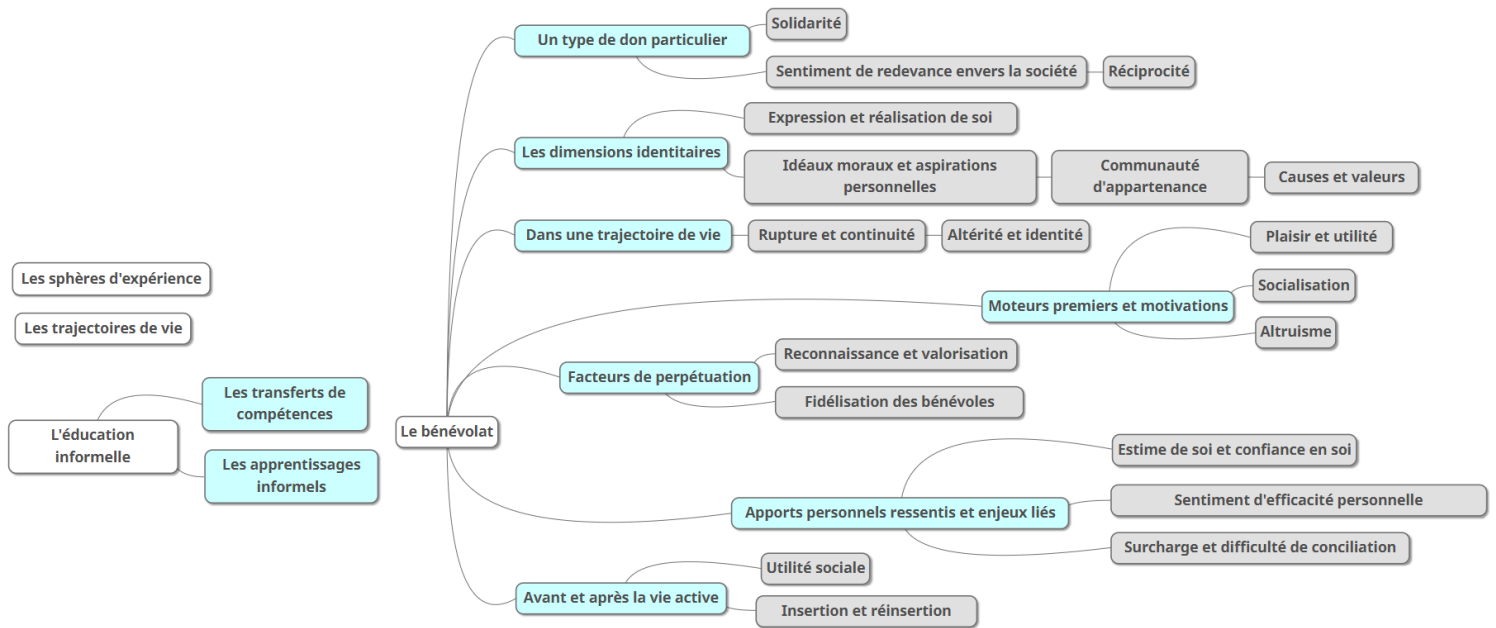


Figure 2 : Schéma synthétique du cadre théorique

## 7.2. Synthèse de la recherche empirique

Concernant ma recherche empirique, j'ai remarqué que les principaux moteurs à l'engagement des bénévoles effectuant leurs activités au sein de RECIF étaient liés aux valeurs et aux causes y étant exprimées ainsi qu'au sentiment d'utilité ressenti. De plus, la recherche de liens sociaux ainsi que le souhait d'assouvir un besoin intellectuel expriment également des motivations au bénévolat, tout comme le sentiment de redevance envers la société perçu par mes participantes. Ensuite, plusieurs facteurs de perpétuation de l'engagement bénévole ont été identifiés, comme l'importance donnée à l'engagement bénévole, la reconnaissance et la valorisation ainsi que le fait de considérer l'engagement bénévole comme un tremplin professionnel. Puis, de nombreux apports ont été relevés à la suite d'une activité bénévole régulière, notamment en termes de relations sociales, mais aussi en termes de développement personnel et professionnel. Ce dernier élément fait référence au développement de compétences, telles qu'en animation, en gestion de conflits, en gestion d'équipe ou encore en communication, ainsi que le développement de connaissances sur la culture d'origine des bénéficiaires. En ce qui concerne les liens avec l'expérience professionnelle, des ressemblances et des divergences ont émergé. D'une part, les tâches réalisées entre les deux sphères s'équivalent, ce qui permet des transferts de compétences d'une sphère à l'autre. Le suivi de formations continues ainsi que la mobilisation de capacités d'écoute et d'empathie représentent également des points communs. D'autre part, l'utilité perçue, les responsabilités endossées, l'implication et la préparation ainsi

que le rythme de travail divergent entre les sphères bénévoles et professionnelles. En outre, l'articulation entre les différentes sphères d'expérience nécessite de l'organisation, une infrastructure dans le quotidien et des disponibilités. Enfin, des éléments de continuité persistent entre les différentes sphères, en lien notamment avec des intérêts personnels importants aux yeux des personnes interrogées, comme les rencontres, l'éducation, les conditions de vie des femmes, la santé ou encore la cause féministe en général. L'éducation reçue durant l'enfance et l'adolescence ainsi que le vécu d'une expérience migratoire évoquent également des éléments de continuité entre les sphères d'expérience de mes participantes.

Voici ci-dessous un schéma synthétisant les résultats obtenus à la suite de ma recherche empirique, découlant des entretiens biographiques et des analyses thématiques réalisés. Ce schéma est composé de rectangles, représentant les thématiques identifiées à la suite de mon analyse. Il contient également des cercles se référant à des concepts précédemment explicités dans mon cadre théorique. Cette image diffère de la figure 1, consacrée exclusivement à la synthèse de l'analyse de données. Dès lors, mon but est ici de créer le lien entre la partie théorique et empirique de ce travail, en vue notamment de faciliter la lecture du prochain sous-chapitre faisant justement le parallèle entre l'analyse de données et la théorie. J'espère ainsi que cette illustration va aider le.la lecteur.trice de ce rapport dans la compréhension de la synthèse des résultats proposée. Il est utile selon moi de disposer d'une telle représentation globale en vue de saisir le fil rouge de la discussion, aidant au suivi et à la lecture de cette partie.

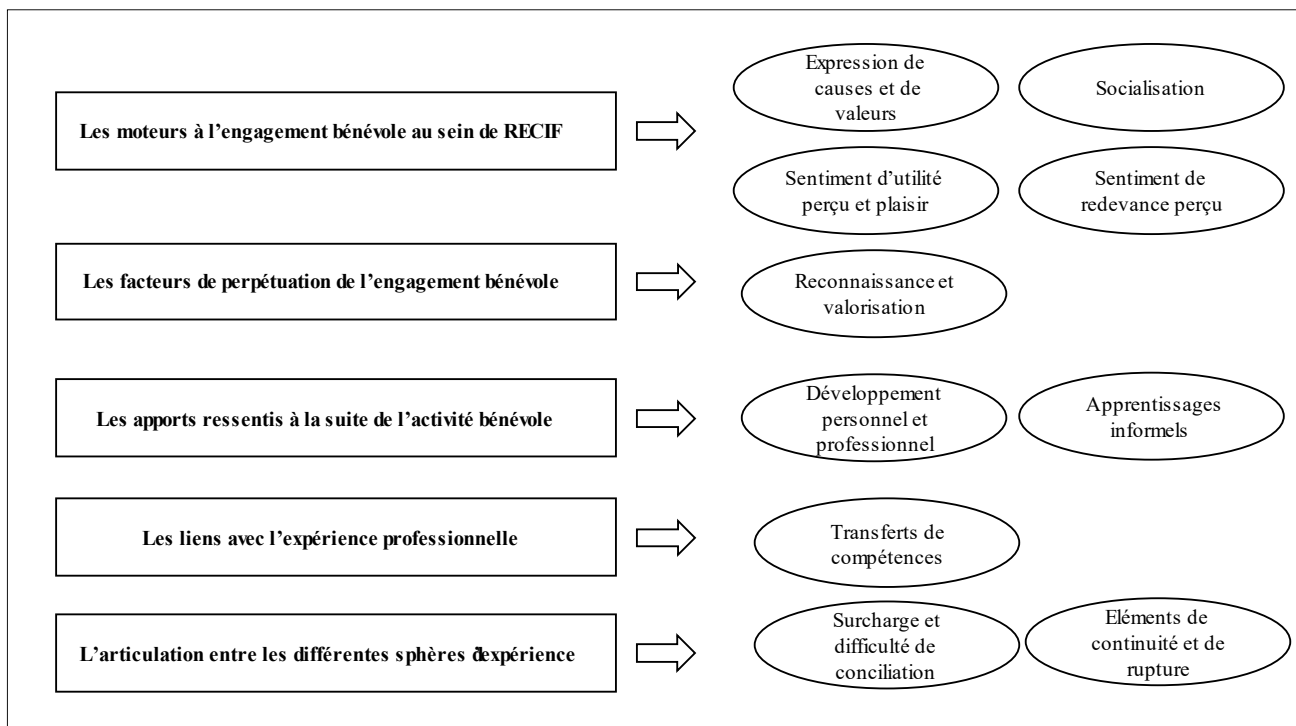


Figure 3 : Schéma synthétique de la partie théorique et empirique

Comme je peux le constater, certains concepts présentés dans le cadre théorique n'apparaissent pas dans cette illustration, comme celui de réciprocité, de désintéressement, de sentiment d'efficacité personnel, de réalisation de soi, de fidélisation des bénévoles, de communauté d'appartenance, d'insertion et de réinsertion, etc. Effectivement, ces notions n'ont pas été clairement explicitées par mes participantes lors des entretiens. Inversement, des éléments de réponses des personnes interrogées n'ont pas été présentés dans le cadre théorique, ne figurant donc pas dans ce schéma. Cela se réfère notamment au besoin intellectuel identifié comme un moteur au bénévolat, à l'importance de l'engagement associatif et au bénévolat comme tremplin en tant que facteur de perpétuation ainsi qu'à certaines ressemblances et divergences entre les sphères bénévoles et professionnelles. Ces différences de résultats entre la recherche théorique et empirique surviennent selon deux raisons d'après moi. Tout d'abord, cela peut venir du fait que la revue de littérature effectuée se base en partie sur des travaux issus de la sociologie et de la psychologie sociale, différant de mes résultats davantage liés à de la psychologie socioculturelle, comme aux concepts de sphères d'expérience, de continuité et de discontinuité. De surcroît, il me semble normal que les recherches théoriques réalisées au tout début de mon travail de mémoire divergent quelque peu des résultats finalement obtenus. En effet, la recherche empirique dévoile parfois aux chercheurs d'autres concepts, d'où l'importance de réaliser un second tour de littérature à ce moment précis. Dès lors, je souhaite désormais revenir plus en détails sur la synthèse des résultats.

### 7.3. Synthèse des résultats

Dans ce sous-chapitre, j'effectuerai des parallèles entre mon analyse de données ainsi que mon cadre théorique. Pour ce faire, je souhaite tout d'abord revenir sur les moteurs premiers à l'engagement bénévole au sein de RECIF relevés par mes participantes. Dès lors, trois motivations principales ressortent de mes entretiens, à savoir les valeurs, les causes et l'utilité perçue. En effet, les valeurs et les causes défendues par RECIF, comme liées à l'intégration des femmes issues de la migration, ont fortement attiré mes participantes à s'engager à RECIF. La cause féministe a d'ailleurs été souvent mise en avant par mes interlocutrices. A ce propos, la plupart d'entre elles sont sensibles aux expériences migratoires, en ayant elles-mêmes fait l'expérience. Cela rejoint ce qui a été souligné par Denimal (2017), mentionnant qu'un.e bénévole peut effectivement s'affilier à une association en raison des causes et des valeurs y étant prônées. Concernant l'utilité ressentie à la suite de l'implication bénévole, il s'agit là d'un élément important, surtout pour Nathalie et pour Maria. Nathalie mentionne que l'utilité perçue donne sens à ses activités bénévoles. Pour Maria, cette dernière se sent plus utile dans sa sphère

bénévole que professionnelle, notamment du fait qu'elle n'attend aucune contrepartie à son bénévolat. Encore une fois, cela résonne avec des propos précédemment énoncés par certain.e.s auteur.e.s. Ferrand-Bechmann (2000) évoque justement que l'utilité représente un moteur important de l'engagement bénévole. Cette auteure parle d'ailleurs d'« utilité sociale » perçue par les bénévoles, pouvant donner sens à leur participation envers une association. De plus, trois autres dimensions s'apparentent à des motivations de l'engagement bénévole, à savoir le plaisir ressenti ainsi que les activités associatives dites concrètes et immédiates. En effet, Federica reconnaît qu'elle apprécie fortement contribuer à des projets concrets. À ce sujet, Sue et Peter (2012) considèrent le plaisir obtenu à la suite des activités associatives comme une réelle motivation favorisant le maintien d'un tel investissement. Concernant les dimensions liées aux actes bénévoles concrets et immédiats, il s'agit d'éléments relevés par Denimal (2017). Cet auteur lie aussi la notion d'utilité sociale à celle d'immédiateté procurée par le bénévolat. En somme, les causes, les valeurs, l'utilité, le plaisir, la concrétisation et l'immédiateté expriment des notions importantes encourageant l'engagement bénévole.

Autrement, la recherche de contacts sociaux représente une autre motivation pour l'une des participantes. Se situant à la retraite, Françoise souligne un besoin d'entretenir des liens sociaux. Ce désir est assouvi au sein de RECIF via ses enseignements. De plus, cette dernière cherchait une activité bénévole intellectuellement intéressante, ce qu'elle a aussi pu trouver à RECIF. Dès lors, la sphère bénévole est venue quelque peu en remplacement de la sphère professionnelle à la suite de sa retraite, considérée ici comme une rupture. Cette dernière y retrouve toutefois des éléments de continuité, tels que les contacts sociaux ainsi que les formations proposées au sein de l'organisation. A ce sujet, Durand (2006) stipule que les personnes retraitées perçoivent le bénévolat comme un moyen de se rendre utile à la société, en côtoyant des personnes et en restant actives. En lien avec cela, certain.e.s auteurs questionnent la notion de désintéressement perçu à la suite des activités bénévoles. Je reviendrai sur ce point dans la suite de ce sous-chapitre. Enfin, je tiens à mentionner une dernière motivation mise en avant par deux de mes participantes, se référant au sentiment de redevance envers la société. En effet, Isabelle et Nathalie ont toujours voulu redonner à la société et c'est en partie grâce à leur implication au sein de RECIF qu'elles ont réussi à satisfaire ce souhait. Ces dernières ont toutes deux le sentiment de disposer d'une situation de vie privilégiée, notamment au niveau de leur condition financière, c'est pourquoi elles désirent donner à leur tour. Ce sentiment de redevance envers la société, soulevé d'ailleurs par Petit (2010), se réfère à une forme de retour de ce que le.la bénévole a reçu de la société.

Ensuite, certains facteurs favorisent la perpétuation de l'engagement bénévole auprès des participantes questionnées. Tout d'abord, RECIF ressort comme une association très appréciée de la part des interlocutrices, où l'ambiance y est bonne et l'accueil chaleureux. En somme, les cinq bénévoles interrogées se sentent bien dans cette structure. De plus, elles y perçoivent une certaine reconnaissance et valorisation de la part de cette association. Ces deux éléments peuvent encourager la participation bénévole, comme le rappelle Demoustier (2002). Par ailleurs, l'association RECIF offre des formations à ses bénévoles, ce qui caractérise un acte de reconnaissance d'après les participantes interrogées. En outre, les formations proposées incarnent également un moteur à l'engagement bénévole, comme pour le cas de Françoise. Ainsi, la bonne ambiance et la reconnaissance, notamment au niveau des formations offertes aux bénévoles, ainsi que la valorisation symbolisent des éléments motivant la participation bénévole. D'ailleurs, la plupart des interlocutrices questionnées sont à RECIF depuis environ quatre ou cinq ans, témoignant d'un engagement stable et à long terme. Les facteurs énumérés ci-dessus y contribuent probablement. De plus, comme me l'expliquent Isabelle et Nathalie, l'association RECIF conseille à ses bénévoles de ne pas se surcharger au niveau de leur implication bénévole, mais de contribuer à la hauteur de leurs disponibilités. Pour information, mes interlocutrices s'engagent par période d'une heure trente par semaine, sans compter le temps de préparation et d'organisation requis par leurs activités bénévoles. Dès lors, ces constats rejoignent ceux proposés par Vecina et al. (2012), supposant que l'intention de rester dans une organisation varie selon le niveau de satisfaction ressenti par les bénévoles ainsi que d'après l'engagement qu'ils/elles perçoivent envers l'organisation. Ces deux critères semblent remplis pour mes participantes. D'une part, elles sont toutes satisfaites de leur bénévolat au sein de RECIF. D'autre part, leurs activités associatives sont très importantes à leurs yeux. En effet, ces dernières s'investissent sérieusement dans cette structure, en y étant présente chaque semaine et en préparant avec soin les cours et animations qu'elles y donnent. Leur bénévolat étant donc synonyme d'engagement, elles n'apprécient pas devoir se faire remplacer dans la situation où elles ne pourraient pas s'y rendre.

Je souhaite revenir à présent sur ce que les personnes interrogées retirent de leur engagement bénévole. D'une part, elles semblent y percevoir des apports personnels, tels qu'au niveau de la confiance en soi, de la patience et de la bienveillance. Cela rejoint les propos de Panet-Raymond et al. (2004), identifiant la sphère bénévole comme lieu de développement personnel, notamment au niveau de l'estime de soi. Le contre-don obtenu ici se réfère à une forme de gratification, visant par exemple un enrichissement personnel (Petit, 2010). De plus, mes

interlocutrices relèvent un agrandissement de leurs connaissances au niveau de la culture des apprenantes ainsi que le développement de certaines compétences, telles qu'en animation, en improvisation, en enseignement, en communication et en gestion de conflits. L'engagement bénévole permet donc le déploiement de nombreuses compétences, comme l'énonce Bernardeau (2018). Le bénévolat incarne un lieu propice au développement d'apprentissages, rejoignant le paradigme de l'éducation tout au long de la vie (Colin & Le Grand, 2008).

En plus de cela, la sphère bénévole représente une expérience bénéfique pour le futur professionnel des individus s'engageant au sein d'une association. Par exemple, Federica soutient ce propos en énonçant que le bénévolat équivaut d'après elle à une expérience professionnelle, qu'elle conseille de mettre en évidence sur un CV. Par ailleurs, Maria mentionne que ses engagements bénévoles passés l'ont fortement aidée à décrocher son emploi actuel. Ainsi, cette dernière a pu y déployer des techniques d'enseignement qui lui ont été bénéfiques pour sa profession. Ces propos rejoignent en tout point ceux proposés par Khasanzyanova (2017), soulignant que l'engagement bénévole chez les jeunes est avantageux et favorable pour leur futur professionnel. Cette auteure considère donc le bénévolat comme un tremplin. Ici encore, la notion de désintéressement est questionnée, du fait que certain.e.s bénévoles pourraient être motivé.e.s à s'engager bénévolement pour des raisons à penchant égoïste. Cela rejoint l'argument proposé par Vermeersch (2004) selon lequel l'engagement bénévole se situe alors entre deux logiques, à savoir celle de l'individualisation et celle de la participation. Dans ce sens, Prouteau (2001) identifie l'altruisme et l'intérêt personnel comme complémentaires au sein d'un don bénévole. D'ailleurs, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), prônée par de nombreux auteurs tels que Cristol et Muller (2013), pourrait également remettre en question les intentions des bénévoles à s'engager auprès d'une association. En effet, le bénévolat ne serait ainsi plus seulement utile aux autres, mais aussi à soi. Dès lors, comme le rappelle Ferrand-Bechmann (2000) : « l'acte gratuit, c'est-à-dire sans salaire symbolique n'existe pas » (p. 81). D'après cette auteure, les bénévoles retirent forcément une contrepartie de leur bénévolat.

Concernant les liens potentiels réalisés entre diverses sphères d'expérience, certains éléments convergent et d'autres divergent. Par exemple, dans le cas de Maria, sa sphère professionnelle et bénévole se ressemblent fortement, étant donné qu'elle exerce dans les deux cas une fonction d'enseignante. Cette dernière transfère alors des compétences d'une sphère d'expérience à une autre. Cette notion de transfert rejoint celle proposée par Zittoun (2012), stipulant que des savoirs sont parfois remobilisés et ajustés d'une sphère d'expérience à une autre. Pour sa part,

Denimal (2017) se réfère à ce processus en utilisant le terme de : « logiques de ressources de mobilités » (p. 194). Dans un autre cas, à savoir celui d'Isabelle, bien que sa sphère bénévole et professionnelle ne soient aucunement liées en termes de tâches réalisées, certaines capacités restent toutefois communes, telles que celles d'empathie et d'écoute. Pour Nathalie, ses sphères professionnelles et bénévoles se ressemblent également passablement. Dès lors, cette situation lui convient du fait que cela ne lui demande pas beaucoup de travail de préparation pour son implication à RECIF. Cependant, elle avait demandé à la responsable du secteur enfants de RECIF de s'occuper plutôt des tout-petits enfants. De cette manière, le public avec lequel elle échange est différent d'une sphère d'expérience à une autre. Isabelle ajoute à ce propos que ses activités au café bla bla lui demandent moins de temps de préparation ainsi que moins de responsabilités à assumer, au contraire des cours de français donnés à RECIF. Pourtant, Maria perçoit son enseignement à RECIF comme beaucoup plus libre et plus « relax », notamment en termes de responsabilités, que les leçons données au sein de sa sphère professionnelle. En outre, cela rejoint les propos de Ferrand-Bechmann (2000) selon lesquels le travail bénévole est davantage libre et moins contraignant que le travail rémunéré.

De surcroît, il faut savoir que le bénévolat requiert une organisation auprès de mes interlocutrices. En effet, comme le mentionne Nathalie, son engagement bénévole lui demande une certaine infrastructure dans sa routine. Maria partage cet avis en stipulant qu'il n'est pas toujours évident pour elle de trouver le bon équilibre entre sa profession, son bénévolat ainsi que ses loisirs. De plus, cette dernière est encore en phase de transition entre les études et la vie active. Par ailleurs, cette difficulté d'articulation l'incite à réduire, voire à arrêter, son implication bénévole. Pour Isabelle, l'organisation n'est plus un problème puisqu'elle dispose à présent davantage de temps libre. Effectivement, travaillant à temps partiel et n'ayant plus d'enfant en bas-âge à charge, elle trouve plus facilement le temps pour s'investir dans d'autres activités. D'ailleurs, Lancee et Radl (2014) énoncent que le pourcentage de travail d'une personne influence son niveau d'implication bénévole. A ce sujet, comme le citent Sapin et al. (2007), les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel, notamment afin de s'occuper de leur(s) enfant(s). En outre, Isabelle s'était aussi fortement impliquée antérieurement dans d'autres activités bénévoles, notamment en lien avec ses enfants. Sa situation résonne avec l'argumentaire tenu par Gaudet et Reed (2004), selon lequel les parents s'impliquent souvent dans des activités bénévoles liées à leurs enfants (comme auprès d'une association de parents d'élèves). En somme, comme l'avance Gourmelen (2012), le manque de temps représente bel et bien une limite à la participation bénévole. De plus, comme le rappellent

Fortin et al. (2006), la surcharge et la difficulté de conciliation entre les obligations familiales, professionnelles, privées et les impératifs du bénévolat représentent des motifs réguliers d'abandon des engagements associatifs.

De plus, Prouteau (2001) mentionne que les retraité.e.s, mais aussi les étudiant.e.s, disposent davantage de disponibilités. Toutefois, comme me l'explique Françoise, son emploi du temps reste bien chargé du fait qu'elle s'investit dans de nombreuses activités. Cette dernière désirent entretenir une « retraite active », c'est-à-dire une retraite remplie et agencée. Par ailleurs, Durand (2006) identifie le bénévolat comme un moyen de réinsertion sociale auprès des personnes âgées. Effectivement, ces dernières prennent alors une nouvelle place dans la société en incarnant des acteurs sociaux au service des autres. Dès lors, d'après cette auteure, ce type de bénévolat se réfère à une retraite active où l'utilité sociale est reconnue. En outre, toutes les participantes que j'ai interrogées étaient également engagées dans d'autres associations. Cela démontre leur réel intérêt pour le contact humain, comme elles me l'ont toutes mentionné. Cette constatation rejoint celle proposée par Colin et Le Grand (2008), selon laquelle les bénévoles sont souvent à la recherche de liens sociaux et désirent échanger avec de nouvelles personnes. En somme, ces constats se rapprochent aussi des observations qui émergent de l'étude de Prouteau (2001), stipulant qu'il existe un lien entre l'engagement bénévole et la réalisation de plusieurs autres pratiques de sociabilité. D'ailleurs, le niveau de formation semble également impacter le niveau de participation bénévole d'un individu. A ce sujet, toutes mes participantes ont réalisé des études.

Enfin, je souhaite maintenant questionner la place qu'occupe l'engagement bénévole dans la trajectoire de vie de mes participantes. Pour ce faire, je vais reprendre le modèle proposé par Fortin et al. (2007). Dès lors, je dirais que le bénévolat de toutes mes interlocutrices, à l'exception de celui de Françoise, se rapporte à la dimension nommée « humanité », se référant à la finalité de l'association à travers sa cause et ses valeurs défendues. Il existe alors une continuité dans la trajectoire des bénévoles, où leur engagement incarne le maintien de certaines aspirations. D'ailleurs, comme le rappellent ces derniers auteurs, les individus répondant à ce type de rapport à l'engagement bénévole s'impliquent fréquemment dans d'autres associations. Il s'agit là de deux aspects partagés par mes participantes. D'une part, leur engagement bénévole vient en continuité dans leur trajectoire, ce qui leur permet de préserver certaines dimensions importantes dans leur vie, comme l'identification à certaines valeurs (telles que féministe). De plus, elles sont aussi investies dans d'autres organisations bénévoles. Concernant Françoise, son rapport au bénévolat se réfère plutôt à la dimension dite « communauté », se

concentrant principalement sur la quête de sociabilité. Effectivement, Françoise s'est principalement engagée au sein de RECIF afin de se joindre à un groupe de pairs, ceci à la suite d'une rupture entraînant la perte de son réseau de sociabilité. Le passage à la retraite peut ici illustrer une rupture subie. Toutefois, cette dernière s'y était bien préparée, elle avait décidé de s'investir directement à RECIF une fois son ancienne activité professionnelle terminée.

En somme, le bénévolat s'insère à différents moments de la trajectoire de vie de mes interlocutrices. Effectivement, il peut apparaître durant les études, durant la vie active ou encore à la retraite. De plus, tout dépend où ce dernier se situe, les bénévoles en tirent des avantages différents. L'engagement des jeunes auprès d'une association leur offre par exemple la possibilité de développer certaines compétences. À la retraite, le bénévolat représente un lieu propice au développement de nouvelles relations sociales. Enfin, durant la vie active, les personnes interrogées retrouvent parfois des aspects de leur bénévolat en lien avec d'autres sphères d'expérience, leur permettant de réaliser des transferts de compétences, ou d'aspirer à certaines valeurs communes. Enfin, le bénévolat requiert toutefois des disponibilités et une certaine organisation dans la vie quotidienne des individus.

#### 7.4. Retour sur mon engagement au sein de RECIF

De nombreux éléments cités ci-dessous résonnent avec des ressentis que j'ai perçus à la suite de mon implication personnelle au sein de RECIF, qui je le rappelle s'est déroulée de septembre à décembre 2021, le jeudi après-midi de 14h00 à 15h30. Cinq constats principaux en ressortent. Tout d'abord, j'ai éprouvé beaucoup de plaisir à enseigner des cours de français en duo avec une autre bénévole. Je dois reconnaître que l'accueil au sein de RECIF y est très chaleureux et je m'y suis directement sentie bien intégrée. De plus, je me suis tout de suite bien entendue avec mon duo. Par ailleurs, l'ambiance au sein du groupe de participantes était très bonne. J'étais également étonnée de la motivation et de la persévérance dont ces femmes faisaient preuve. Autrement, le fait de les voir rapidement progresser représentait aussi un élément stimulant pour ma part. En somme, je prenais vraiment plaisir à me rendre à RECIF afin d'aller donner des cours d'alphabétisation.

Ensuite, je me sentais utile et je percevais mes activités bénévoles comme concrètes et immédiates. Ainsi, je me trouvais plus efficace en venant en soutien à mon duo lors des cours d'alphabétisation II que, par exemple, en suivant moi-même un cours universitaire ou en rédigeant un dossier. En effet, je participais à l'apprentissage de la langue française de ces femmes de plusieurs manières, comme en leur réexpliquant certaines notions non-comprises ou

en les prenant en petit groupe afin d'explicitier davantage un sujet. Dès lors, je percevais une utilité concrète et une immédiateté à la suite de mon bénévolat, en voyant notamment les participantes progresser après chaque leçon.

De surcroît, cela m'a permis de prendre conscience de plusieurs éléments. Tout d'abord, je me suis rendu compte de la difficulté de la langue française. Effectivement, cette langue est dotée de nombreuses subtilités quant aux règles et à ses exceptions, au niveau par exemple de la prononciation de certains sons. J'ai ainsi réalisé que certaines notions basiques de la langue française pouvaient finalement s'avérer très compliquées au regard de la langue maternelle de certaines participantes, dont l'alphabet est totalement différent.

En lien avec cela, j'ai alors développé certaines techniques d'enseignement de niveau alphabétisation II. Il s'agit d'un niveau pour lequel je n'avais jamais donné de cours ; j'ai alors pu travailler de nouvelles compétences. Par ailleurs, le fait de venir en soutien à mon duo m'a permis d'observer ses manières d'enseigner sur lesquelles j'ai pu m'appuyer par la suite. Ainsi, je me suis fortement inspirée de sa méthode d'enseignement de niveau alphabétisation II. J'ai toutefois eu l'occasion de mobiliser certaines pratiques pédagogiques acquises lors de mes expériences passées. En outre, j'ai aussi déployé des connaissances en lien avec le pays et la culture des élèves. Effectivement, je m'intéressais par exemple à la situation géographique des pays dont elles provenaient. De plus, les participantes partageaient certaines anecdotes propres à leur culture, très enrichissantes pour ma part.

Finalement, je tiens à mentionner que ma participation au sein de RECIF m'a confortée dans le choix de mon orientation professionnelle. En effet, j'ai remarqué que le contact humain était primordial dans les fonctions que je désire exercer plus tard. D'ailleurs, travailler avec des adultes exprime aussi un aspect que je souhaite retrouver dans mon futur métier. Je me suis également aperçue que l'enseignement était un domaine d'activité dans lequel je me sentais à l'aise et qui me plaisait beaucoup. Enfin, le domaine de l'asile représente un secteur d'activité dans lequel je me vois évoluer.

## Conclusion

En guise de conclusion, je souhaite proposer une synthèse du cadre théorique, de ma méthodologie ainsi que de l'analyse de données. Puis, je lierai ces résultats avec les trois hypothèses de départ émises au début de ce rapport. J'exposerai ensuite une réponse à la question de recherche énoncée antérieurement. Enfin, je terminerai par mentionner certaines limites identifiées ainsi que des pistes de réflexion en vue d'élargir la discussion et d'imaginer de potentielles possibilités d'ouverture pour de prochains travaux.

Ce travail de mémoire traite de la question de la place de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie. Ce dernier concept fait référence à la croisée de plusieurs lignes biographiques, telles que la scolarité, la profession, la vie familiale ou sociale (Hélarlot, 2006). D'ailleurs, un individu s'engage régulièrement dans divers lieux et activités, représentant des sphères d'expérience (Zittou, 2015). Pour ma part, je me suis intéressée à la sphère bénévole en vue de comprendre sa relation avec d'autres sphères d'expérience, telles que familiales ou professionnelle. Dès lors, j'ai considéré le bénévolat comme un lieu de développement personnel où un individu peut notamment y déployer des apprentissages (Sue & Peter, 2012). Ainsi, la perspective que je propose suit le paradigme de l'éducation tout au long de la vie. Je me suis alors intéressée à la notion d'éducation informelle, que Colin et Le Grand (2008) définissent comme une référence aux compétences et aux connaissances difficilement programmables et objectivables. L'informel traite donc des acquis ayant lieu en dehors d'une instance éducative institutionnalisée. De plus, le bénévolat incarne un lieu d'expression identitaire et d'affiliation sociale pour un individu (Denimal, 2017). Par ailleurs, le fait de vouloir se rendre utile en venant en aide à autrui représente un moteur important à l'engagement bénévole (Ferrand-Bechmann, 2000). En outre, tout dépend quand cet engagement prend place, les bénévoles y perçoivent des apports ainsi que des enjeux différents. Le bénévolat est par exemple bénéfique aux étudiant.e.s pour la suite de leur parcours professionnel, notamment au vu des compétences qu'ils.elles y développent (Cortessis & Weber Guisan, 2016). Puis, durant la vie active, la sphère d'expérience bénévole peut se rapprocher, ou non, de celle professionnelle. Par conséquent, des potentiels transferts de compétences se réalisent d'une sphère d'expérience à une autre (Khasanzyanova, 2017). Enfin, à la retraite, le bénévolat exprime un lieu de production de liens sociaux (Gourmelen, 2012). Toutefois, les bénévoles rencontrent parfois des difficultés de conciliation entre leurs obligations familiales, professionnelles et les impératifs de leurs activités associatives (Fortin et al., 2006).

Dès lors, au cours de ce travail, j'ai cherché à comprendre comment le bénévolat s'insère dans une trajectoire de vie. Pour répondre à cette question, j'ai décidé de mener une recherche empirique. Cette dernière a débuté dans le cadre d'un mandat auquel j'ai participé. Partant, je me suis intéressée aux apprentissages développés par chaque individu interrogé à travers sa participation à une association dans le domaine de l'asile. Dans ce contexte, j'ai réalisé quinze entretiens d'experts. Puis, afin de répondre au questionnement ci-dessus énoncé, j'ai mené cinq entretiens biographiques auprès de bénévoles s'engageant au sein de la même structure, à savoir RECIF. Il s'agit d'une association active dans le domaine de l'asile et plus particulièrement dans l'intégration de femmes issues de la migration. D'ailleurs, j'ai décidé de m'impliquer moi-même dans cette organisation durant trois mois, une après-midi par semaine. J'y ai effectué une observation participante, et ce tous les jeudis après-midi de septembre à décembre 2021.

Concernant l'analyse de données, plusieurs constats intéressants en ressortent. Tout d'abord, le bénévolat reflète l'expression de certaines valeurs et causes importantes pour mes participantes, telles que féministes. D'autres moteurs à l'engagement bénévole ont été soulevés, à savoir le besoin de lien social, le besoin de maintien intellectuel ainsi que les sentiments d'utilité et de redevance ressentis par mes interlocutrices. De plus, la reconnaissance et la valorisation perçues au sein de RECIF, au travers notamment de formations offertes pour les bénévoles, sont considérées comme des facteurs de perpétuation de leur engagement. Par ailleurs, les personnes interrogées identifient plusieurs apports à la suite de leurs activités associatives, tant personnelles (développement d'un regard bienveillant, de la patience, de la confiance en soi), que professionnelles (déploiement de compétences en animation et en improvisation, en enseignement, en gestion de groupe et de conflits). En outre, entre la sphère professionnelle et bénévole, des ressemblances (capacités d'écoute et d'empathie, public cible, techniques d'enseignement, tâches exécutées) et des divergences (moins de responsabilités endossées, rythme de travail plus lent, moins de temps de préparation, plus d'utilité perçue) sont observées. A ce sujet, comme le stipule Khasanzyanova (2017), des transferts de compétences se réalisent plus facilement entre différentes sphères quand ces dernières se rapprochent en termes d'activités effectuées. Cependant, le bénévolat requiert certaines disponibilités ainsi qu'une organisation dans la vie quotidienne des bénévoles interrogées, et ce peu importe le moment où cet engagement prend place au sein d'une trajectoire de vie. De surcroît, certains éléments de continuité apparaissent entre les différentes sphères d'expérience dans lesquelles ces personnes sont actives, telles que la cause féministe et l'intérêt pour le contact social ainsi que pour les expériences migratoires. Enfin, je tiens à mentionner que le bénévolat a contribué à l'obtention

d'un emploi pour deux de mes participantes. Ces dernières le considèrent donc comme une expérience quasi professionnelle. Pour les deux personnes encore actives professionnellement, il représente bel et bien un lieu d'expression des valeurs qui leur sont chères. Finalement, pour mon interlocutrice étant à la retraite, le bénévolat exprime un lieu de socialisation et de maintien d'une activité intellectuelle intéressante.

À la suite de cette recherche, je suis maintenant disposée à répondre aux trois hypothèses antérieurement émises. Premièrement, l'engagement bénévole suit une relation de continuité dans la trajectoire de vie des personnes interrogées selon le modèle de Fortin et al. (2007). Ainsi, cette implication leur permet d'exprimer certaines aspirations. Cependant, pour une des participantes, la retraite se réfère à une rupture dans sa trajectoire. Son rapport au bénévolat se concentre donc plutôt sur la quête de sociabilité. Deuxièmement, les bénévoles développent effectivement de nouveaux apprentissages et de nouvelles compétences à travers leur participation à une association. C'est d'ailleurs le constat que j'ai élaboré à la suite de la typologie d'apprentissages réalisée. Troisièmement, une nouvelle sphère d'expérience est créée à la suite de l'activité bénévole, indépendamment de la sphère professionnelle de mes interlocutrices. Toutefois, des transferts de compétences sont effectués et des éléments de continuité entre diverses sphères d'expérience ont été identifiés. Enfin, pour répondre à ma question de recherche qui est la suivante : « comment l'engagement bénévole s'insère-t-il dans une trajectoire de vie ? », je constate que le bénévolat s'insère à différents moments d'une trajectoire de vie. Dès lors, tout dépend quand cet engagement prend place, les individus y perçoivent des apports ainsi que des enjeux différents, notamment au niveau de la conciliation entre leurs obligations familiales, professionnelles et leur bénévolat.

Plusieurs limites ressortent de ma recherche. D'une part, les quinze sujets interrogés dans le cadre du mandat en lien avec la plateforme asile sont pour la plupart salariés. Dès lors, la question des apprentissages déployés à la suite d'une participation à une association dans le domaine de l'asile ne s'adresse donc pas forcément à des bénévoles. D'autre part, les cinq personnes questionnées dans le contexte de mon mémoire exercent leurs activités au sein d'une même association. De plus, il s'agit uniquement de femmes. La population de mon étude est peut-être trop homogène, en plus d'être de petite taille, pour en tirer des conclusions généralisables. Toutefois, le fait de ne pas avoir défini de tranche d'âge auprès des participantes interrogées m'a permis de comparer la place du bénévolat à différents moments de vie. De surcroît, je tiens à préciser que ce travail s'intéressant à la place de l'engagement bénévole dans le domaine de l'asile au sein d'une trajectoire de vie n'est pas exhaustif. En effet, bien que

RECIF soit active dans ce secteur en particulier, d'autres associations auraient pu être questionnées dans le cadre de ce mémoire. De plus, les auteur.e.s sur lesquels je me suis appuyée dans ce rapport se réfèrent souvent au bénévolat de manière générale, et non pas uniquement dans le domaine de l'asile.

Finalement, une possibilité d'ouverture à ce travail viserait par exemple à questionner le bénévolat comme tremplin pour des individus en situation de réinsertion socio-professionnelle en vue de constater les potentiels bénéfiques procurés par cet engagement, notamment en termes de développement professionnel. D'ailleurs, RECIF accueille dans ses locaux des personnes dans cette situation. Autrement, il serait intéressant de se concentrer sur un public cible en particulier, soit des étudiant.e.s, des individus se situant dans la vie active ou étant à la retraite, afin de mener une étude plus précise sur les apports du bénévolat, en dressant par exemple un bilan de compétences précis. Enfin, le bénévolat pourrait également être considéré dans un autre domaine que celui de l'asile.

En conclusion, je tiens à mentionner que la réalisation de ce mémoire, de la conception à la rédaction, a été très enrichissante pour ma part. Dès lors, ce travail de grande envergure a témoigné de mon sens de l'organisation ainsi que de la rigueur et de la motivation que j'ai investies afin de gérer ce projet de la meilleure façon. Par ailleurs, il s'agit probablement de l'expérience la plus valorisante effectuée durant mes études. De surcroît, je me suis aussi découvert un réel intérêt pour les questions migratoires. A ce sujet, le mandat auquel j'ai participé m'a également permis d'en apprendre davantage sur les enjeux rencontrés par le monde associatif dans le domaine de l'asile. En outre, j'ai éprouvé un réel plaisir à m'investir auprès d'une association, même si ce fût seulement pour quelques mois. Finalement, ce travail de Master m'a permis de réaliser de très belles rencontres.

## Bibliographie

- Alfandari, E. (2002). Le bénévole associatif, en quête de son identité. *Revue internationale de l'économie sociale*, (283), 24-31. doi: [10.7202/1022802ar](https://doi.org/10.7202/1022802ar).
- Beaud, S. (1996). L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'« entretien ethnographique». *Politix*, 9(35), 226-257.
- Béliard, A., & Eideliman, J.-S. (2008). Au-delà de la déontologie. Anonymat et confidentialité dans le travail ethnographique. In Fassin, D. & Bensa, A. (Dir.), *Les politiques de l'enquête. Épreuves ethnographiques* (pp.123-141). Paris : La Découverte.
- Bernardeau, D. (2018). Professionnalisation des bénévoles : compétences et référentiels. *SociologieS*.
- Berry, V., & Garcia, A. (2016). Éducation formelle et éducation informelle : regards croisés sur la notion de compétence (transversale). *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE* (41). doi: [10.4000/edso.1636](https://doi.org/10.4000/edso.1636).
- Bourgoin, F. T. (2017). Pratiques d'accompagnement de bénévoles et apprentissages informels. *HAL Archives-Ouvertes*, 1-10.
- Carré, P. (2004). Bandura : une psychologie pour le XXIe siècle ? *Savoirs*, (5), 9-50. doi: [10.3917/savo.hs01.0009](https://doi.org/10.3917/savo.hs01.0009).
- Chaxel, S., Fiorelli, C., & Moity-Maïzi, P. (2014). Les récits de vie : outils pour la compréhension et catalyseurs pour l'action. 1-14.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998), Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Colin, L., & Le Grand, J.L. (2008). *L'éducation tout au long de la vie*. Paris, France: Economica.
- Cortessis, S., & Weber Guisan, S. (2016). Le bénévolat, une porte d'entrée privilégiée pour mobiliser les jeunes dans des activités d'apprentissage propices au développement de compétences transversales. *Éducation et socialisation*, (41).

- Cristol, D., & Muller, A. (2013). Les apprentissages informels dans la formation pour adultes. *Savoirs*, 32(2), 11-59. doi: [10.3917/savo.032.0011](https://doi.org/10.3917/savo.032.0011).
- Demoustier, D. (2002). Le bénévolat, du militantisme au volontariat. *Revue française des affaires sociales*, 1(4), 97-116. doi: [10.3917/rfas.024.0097](https://doi.org/10.3917/rfas.024.0097).
- Denimal, D. (2017). *L'engagement bénévole : entre logiques altruistes et profits individuels*. Paris, France: Connaissances et Savoirs.
- D'Houtaud, A. (2008). Le don au cœur du bénévolat. *Éthique & Santé*, 5(1), 26-29. doi: [10.1016/j.etiqe.2007.11.005](https://doi.org/10.1016/j.etiqe.2007.11.005).
- Dominicé, P. (2005). Les composantes biographiques des apprentissages de la vie adulte. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 47-56. doi: [10.4000/osp.552](https://doi.org/10.4000/osp.552).
- Dubost, N. (2007). Motivations des bénévoles : une revue de la littérature. *Laboratoire Orléanais de Gestion*, (1), 1-25.
- Durand, E. (2006). Le bénévolat, un temps social au service de la solidarité. *Revue internationale de l'économie sociale*, (302), 83-90. doi: [10.7202/1021561ar](https://doi.org/10.7202/1021561ar).
- Ferrand Bechmann, D. (1995). *Bénévolat et Solidarité*. Paris, France: La Découverte.
- Ferrand-Bechmann, D. (2000). *Le métier de bénévole*. Paris, France: Anthropos.
- Ferrand-Bechmann, D. (2011). Le bénévolat, entre travail et engagement: Les relations entre salariés et bénévoles. *VST - Vie sociale et traitements*, 109(1), 22-29. doi: [10.3917/vst.109.0022](https://doi.org/10.3917/vst.109.0022).
- Flick, U. (2009). Coding and categorizing. In U. Flick (Ed.), *An introduction to qualitative research* (pp.305-331). London, England: Sage.
- Fortin, A., Gagnon, E., Ferland-Raymond, A.E., & Mercier, A. (2006). S'engager aujourd'hui. Trajectoires, éthique et identités des bénévoles. *Institut national de santé publique du Québec*, 1-16.
- Fortin, A., Gagnon, E., Ferland-Raymond, A.E., & Mercier, A. (2007). Les temps du soi. Bénévolat, identité et éthique. *Recherches sociographiques*, 48(1), 43-64.

- Gagnon, E., & Fortin, A. (2002). L'espace et le temps de l'engagement bénévole: Essai de définition. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(2), 66-76. doi: [10.7202/008915ar](https://doi.org/10.7202/008915ar).
- Gagnon, E., Fortin, A., Ferland-Raymond, A.E., & Mercier, A. (2004). Donner du sens. Trajectoires de bénévoles et communautés morales. *Lien social et Politiques*, (51), 49-57. doi: [10.7202/008869ar](https://doi.org/10.7202/008869ar).
- Gaudet, S., & Reed, P. (2004). Responsabilité, don et bénévolat au cours de la vie. *Lien social et Politiques*, (51), 59-67. doi: [10.7202/008870ar](https://doi.org/10.7202/008870ar).
- Girandola, F., & Roussiau, N. (2003). L'engagement comme source de modifications à long terme. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie sociale*, 83-101.
- Gold, R. (1958). Roles in Sociological Field Observation. *Social Forces*, 36(3), 217-223.
- Gourmelen, A. (2012). La pression temporelle ultime et son influence sur les comportements de bénévolat des personnes âgées. 1-26.
- Grönlund, H. (2011). Identity and Volunteering Intertwined: Reflections on the Values of Young Adults. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 22(4), 852-874. doi: [10.1007/s11266-011-9184-6](https://doi.org/10.1007/s11266-011-9184-6).
- Hansen, T., Aartsen, M., Slagsvold, B., & Deindl, C. (2018). Dynamics of Volunteering and Life Satisfaction in Midlife and Old Age: Findings from 12 European Countries. *Social Sciences*, 7(78), 1-15. doi: [10.3390/socsci7050078](https://doi.org/10.3390/socsci7050078).
- Havard, D.B., & Nicourd, S. (2005). Le bénévolat n'est pas le résultat d'une volonté individuelle. *Pensée plurielle*, 1(9), 61-73. doi: [10.3917/pp.009.0061](https://doi.org/10.3917/pp.009.0061).
- Hélaridot, V. (2006). Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120(1), 59-83. doi: [10.3917/cis.120.0059](https://doi.org/10.3917/cis.120.0059).
- Janey, J.P., Tuckwiller, J.E., & Lonquist, L. E. (1991). Skill Transferal Benefits from Volunteer Experiences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20(1), 71-79. doi: [10.1177/089976409102000107](https://doi.org/10.1177/089976409102000107).
- Khasanzyanova, A. (2017). Quelles compétences acquièrent les bénévoles dans les associations et pour quels usages ? *Éducation et socialisation*, (46). doi: [10.4000/edso.2776](https://doi.org/10.4000/edso.2776).

- Khasanzyanova, A., & Duceux, Y. (2016). Les apprentissages informels des jeunes bénévoles dans des activités d'encadrement. *Agora débats/jeunesses*, 72(1), 49-60.
- Lancee, B., & Radl, J. (2014). Volunteering over the Life Course. *Social Forces*, 93(2), 833-862. doi: [10.1093/sf/sou090](https://doi.org/10.1093/sf/sou090).
- Le Bossé, Y. (2003). De l'« habilitation » au « pouvoir d'agir » : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment. *Nouvelles pratiques sociales*, 16(2), 30-51. doi: [10.7202/009841ar](https://doi.org/10.7202/009841ar).
- Legewie, H. (1994). Globalauswertung von Dokumenten. In A. Böhm, T. Muhr & A. Mengel (eds.), *Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge* (pp. 100-114). Konstanz, Deutschland: Universitätsverlag.
- MacNeela, P. (2008). The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 19(2), 125-139. doi: [10.1007/s11266-008-9058-8](https://doi.org/10.1007/s11266-008-9058-8).
- Manatschal, A., & Freitag, M. (2014). Reciprocity and volunteering. *Rationality and Society*, 26(2), 208-235. doi: [10.1177/1043463114523715](https://doi.org/10.1177/1043463114523715).
- Meuser, M., & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Eds.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (pp. 71-93). Opladen, Deutschland: Leske und Budrich.
- Newton, C., Becker, K., & Bell, S. (2014). Learning and Development Opportunities as a Tool for the Retention of Volunteers: A Motivational Perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 514-530. doi: <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12040>.
- Office fédéral de la statistique. (2015). *Le bénévolat en Suisse*. Neuchâtel, Switzerland: OFS.
- Panet-Raymond, J., Rouffignat, J., & Dubois, L. (2002). Le bénévolat comme passage vers le développement social. *Nouvelles pratiques sociales*, 15(2), 104-119. doi: [10.7202/008918ar](https://doi.org/10.7202/008918ar).
- Petit, M. (2011). Les femmes retraitées en France : entre engagement bénévole et engagement familial. *Enfances, Familles, Générations*, (13), 79-96. doi: [10.7202/045421ar](https://doi.org/10.7202/045421ar).

- Prouteau, L. (2001). Les figures du bénévolat. *Recherches et Prévisions*, 63(1), 19-32. doi: [10.3406/caf.2001.934](https://doi.org/10.3406/caf.2001.934).
- Rosenthal, G. (2007). Biographical Research. In C. Seale et al. (eds.), *Qualitative Research Practice* (pp. 48-64). London, England: Sage.
- Saldana, J. (2012). An Introduction to Codes and Coding. In *The Coding Manual for Qualitative Researcher* (pp. 1-44). London, England: Sage.
- Sapin, M., Spini, D., & Widmer, E. (2007). *Les parcours de vie : de l'adolescence au grand âge*. Lausanne, Suisse: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Schugurensky, D. (2007). « Vingt mille lieues sous les mers » : les quatre défis de l'apprentissage informel. *Revue française de pédagogie*, (160), 13-27. doi: [10.4000/rfp.583](https://doi.org/10.4000/rfp.583).
- Sue, R., & Peter, J.M. (2012). Les apprentissages informels au sein des associations dans une société de connaissances en mutation. *HAL Archives-Ouvertes*, 1-14.
- Tabassum, F., Mohan J., & Smith, P. (2016). Association of Volunteering with Mental Well-Being: A Lifecourse Analysis of a National Population-Based Longitudinal Study in the UK. *BMJ Open*, 6(8), 1-8. doi: [10.1136/bmjopen-2016-011327](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011327).
- Testi, J. (2016). La reconnaissance académique de l'engagement bénévole des étudiants. *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, (41). doi: [10.4000/edso.1764](https://doi.org/10.4000/edso.1764).
- Vecina, M.L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those Who Have Been Active Longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130-148. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x>.
- Vermeersch, S. (2004). Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole. *Revue française de sociologie*, 45(4), 681-710.
- Walter, R. (2005). Altruistic Individualists: Motivations for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16(2), 109-122. doi: [10.1007/s11266-005-5693-5](https://doi.org/10.1007/s11266-005-5693-5).

- Weber Guisan, S. (2018). *Engagement bénévole et développement du pouvoir d'agir*. Genève, Suisse: Université de Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.
- Weber Guisan, S., & Cortessis, S. (2017). La perméabilité des sphères éducatives et de socialisation: l'exemple du bénévolat des jeunes. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 39(3), 499-517.
- Zittoun, T. (2012). Une psychologie des transitions: des ruptures aux ressources. In P. Curchod, P.-A. Doudin, & L. Lafortune (Éds.), *Les transitions à l'école* (p. 261- 279). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Zittoun T. (2015). Imagining one's life: Imagination, Transitions and Developmental Trajectories. 1-27.
- Zittoun., T. (2016). A sociocultural psychology of the life-course. *Social psychological Review*, 18(1), 6-17.

# Annexes

## Annexe I : Respect des codes de déontologie et d'éthique

69

Université de Neuchâtel **unine**

Institut de psychologie et éducation  
Faculté des lettres et sciences humaines  
Espace Louis-Agassiz 1  
CH2000 Neuchâtel

INSTITUT DE PSYCHOLOGIE  
ET ÉDUCATION  
ASSOCIÉ A L'A

**MAPS** MAISON D'ANALYSE  
DES PROCÉDÉS SCOLAIRES

### Respect des codes de déontologie et d'éthique

Je déclare avoir pris connaissance :

- du « code déontologique » de la Société Suisse de Psychologie (SSP) ;
- du « code d'éthique concernant la recherche » de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation (FAPSE) de l'Université de Genève ;
- du « code de déontologie » de la Fédération Suisse des Psychologues (FSP) ;
- de la publication « L'intégrité dans la recherche scientifique. Principes de base et procédures » des Académies Suisses des Sciences.

Je m'engage à les respecter.

Nom, Prénom : Plumey Charline

Date : 20.03.2022

Signature précédée de la mention « lu et approuvé » :

Lu et approuvé Plumey

Les trois documents sont à disposition auprès du secrétariat de l'Institut de psychologie et éducation ou téléchargeables sur le site : [www.unine.ch/ipe](http://www.unine.ch/ipe).

■ Téléphone : +41 32 718 18 56 ■ Fax : +41 32 718 18 51 ■ E-Mail : [laure.kloetzer@unine.ch](mailto:laure.kloetzer@unine.ch) ■ Site Internet : [www.unine.ch/ipe/](http://www.unine.ch/ipe/)

## Annexe II : Respect de la confidentialité des données

72

### **Respect de la confidentialité des données de recherche**

Par la présente, je m'engage à respecter la confidentialité et la sécurité des données de recherche auxquelles j'aurai accès, pendant et après leur traitement.

Ceci implique de suivre les recommandations éthiques usuelles, et en particulier :

- de respecter l'anonymat des personnes impliquées dans la recherche ;
- de ne divulguer leurs propos ou performances que sous couvert de l'anonymat (ou avec leur accord préalable) ;
- dans le cas où une ou plusieurs personnes impliquées dans la recherche est/sont (re)connue/s, de cesser d'examiner les données et de le signaler immédiatement au chercheur responsable ;
- de ne pas copier les données, et d'effacer les copies temporaires éventuelles sur les ordinateurs personnels ;
- de restituer l'ensemble du matériel et des données au chercheur responsable à la fin de la recherche.

Nom, Prénom : Plumey Charline

Lieu, date : Basecourt, le 20.03.2022

Signature précédée de la mention « lu et approuvé » :

Lu et approuvé Plumey

## Annexe III : Déclaration sur l'honneur

65

### Déclaration sur l'honneur <sup>5</sup>

Par la présente, j'affirme avoir pris connaissance des documents d'information et de prévention du plagiat émis par l'Université de Neuchâtel et m'être renseigné-e correctement sur les techniques de citation.

J'atteste par ailleurs que le travail rendu est le fruit de ma réflexion personnelle et a été rédigé de manière autonome.

**Je certifie que toute formulation, idée, recherche, raisonnement, analyse ou autre création empruntée à un tiers est correctement et consciencieusement mentionnée comme telle, de manière claire et transparente, de sorte que la source en soit immédiatement reconnaissable, dans le respect des droits d'auteur et des techniques de citations.**

**Je suis conscient que le fait de ne pas citer une source ou de ne pas la citer clairement, correctement et complètement est constitutif de plagiat.**

Je prends note que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat (pouvant aller jusqu'au renvoi de l'université).

Je suis informé qu'en cas de plagiat, le dossier sera automatiquement transmis au rectorat.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir eu recours au plagiat ou à toute autre forme de fraude.

Nom : Plumey Prénom : Charline  
Cursus : Master en sciences sociales (psychologie et éducation) Faculté d'inscription : Faculté des lettres et des sciences humaines  
Lieu et date : Bassecourt, le 20.03.22 Signature : Plumey

\*\*\*

Ce formulaire doit être dûment rempli par tout étudiant ou toute étudiante rédigeant un travail substantiel (notamment un mémoire de bachelor ou de master) ou une thèse de doctorat. Il doit accompagner chaque travail remis au professeur ou à la professeure.

<sup>5</sup> Formulaire largement inspiré de la Directive de la direction 0.3 bis, intitulée Formulaire Code de déontologie en matière d'emprunts, de citations et d'exploitation de sources diverses, de l'Université de Lausanne, du 23 avril 2007 et adapté aux besoins de l'Université de Neuchâtel.

## Annexe IV : Accord de participation dans le cadre du mandat (vierge)



### **Accord de participation à une recherche**

La personne soussignée, qui donne son accord, le fait dans le cadre du projet de recherche pour lequel sa participation a été sollicitée.

Le projet de recherche porte sur l'analyse de la Plateforme neuchâteloise asile-ne.ch. Sur mandat du groupe Gouvernance de la Plateforme (et avec l'accord des membres de la Plateforme), l'Institut d'ethnologie et l'Institut de Psychologie et Education de l'Université de Neuchâtel ont accepté de confier à deux étudiantes, Manon Aebischer et Charline Plumey, le soin d'analyser la Plateforme, son fonctionnement et ses besoins. L'étude, menée dans le cadre de la préparation d'un master, sera conduite sous la direction des professeures Marion Fresia et Laure Kloetzer.

La personne qui donne son accord consent à être interviewée en lien avec ledit projet.

Les données collectées seront retranscrites et codées, de façon à garantir l'anonymat des participants lors des analyses et des restitutions.

Vous avez le droit d'interrompre votre participation à tout moment, sans donner d'explications et sans conséquences pour vous.

De leur côté, les auteur.e.s de la recherche s'engagent à respecter la confidentialité de l'entretien, qui sera partagé seulement avec des membres de l'Institut.

### **Accord de participation**

Par la présente, je donne mon accord pour participer à un entretien qui sera audio enregistré.

Nom, prénom : .....

Lieu, date : .....

Signature : .....

Signature du / de la chercheur.e : .....

## Annexe V : Accord de participation dans le cadre du mémoire (vierge)



INSTITUT DE PSYCHOLOGIE  
ET ÉDUCATION  
ASSOCIÉ À LA



### **Accord de participation à une recherche**

#### **L'engagement bénévole dans une trajectoire de vie**

Vous êtes invité.e à participer à un projet de recherche, mené par une étudiante de master de l'Institut de Psychologie et Education (IPE) de l'Université de Neuchâtel.

Ce projet porte sur la place de l'engagement bénévole dans une trajectoire de vie.

Il est réalisé par PLUMEY CHARLINE sous la direction de Prof. Laure Kloetzer.

Dans ce cadre, vous êtes sollicité.e pour un entretien en lien avec ledit projet.

Vous avez été informé.e des buts et de la méthodologie de la recherche et avez pu poser toutes vos questions.

Les données collectées seront retranscrites et codées, de façon à garantir l'anonymat des participants lors des analyses et des restitutions.

Vous avez le droit d'interrompre votre participation à tout moment, sans donner d'explications et sans conséquences pour vous.

Les chercheurs/ses mentionné.es ci-dessus s'engagent à utiliser ces informations avec discernement, et seulement aux fins d'enseignement et de recherche pour lesquelles elles ont été recueillies.

Les résultats de ce projet de recherche pourront être utilisé.es pour la rédaction d'un mémoire de master, des présentations et publications scientifiques, et des présentations dans le cadre des enseignements donnés à l'IPE.

Contact pour toute question sur la recherche ou sur votre participation :

Chercheur/se : PLUMEY Charline

[charline.plumey@unine.ch](mailto:charline.plumey@unine.ch)

En cas de problème/question importante soulevé.e par cette recherche, vous pouvez contacter la Professeure en charge des questions d'éthique à l'IPE :

Prof. Laure Kloetzer

Institut de Psychologie et Education (IPE)

Faculté des lettres et sciences humaines

Espace Tilo-Frey 1

2000 Neuchâtel

Email: [laure.kloetzer@unine.ch](mailto:laure.kloetzer@unine.ch)

### Accord de participation

Je confirme mon accord pour participer à la recherche. J'autorise donc les chercheur.e.s susmentionné.e.s à conduire et enregistrer un entretien et à utiliser ces données pour les besoins de leur recherche. Ces données seront traitées de manière confidentielle et anonymisées, conformément aux règles de bonnes pratiques scientifiques. Ces données pourront être présentées à des étudiants (lors d'un cours ou d'un séminaire) ou à d'autres chercheurs (durant un exposé à un congrès ou une conférence). Elles pourront également être présentées dans un mémoire et/ou des publications scientifiques (articles ou livres).


Nom, prénom : .....

Lieu, date : .....

Signature : .....

J'atteste avoir informé le/la participant.e des objectifs et du déroulement de la recherche, et répondu à ses questions éventuelles à ce sujet. Je m'engage à traiter les données collectées de façon responsable et confidentielle, et à les anonymiser selon les bonnes pratiques scientifiques.

Nom et prénom de chercheur/se : Plumey Charline

Signature du / de la chercheur/se :  .....

Annexe VI : Grille d'entretien réalisée dans le cadre du mandat

*Entretien d'experts*

4 niveaux	Thématiques	Questions
<b>Parcours associatif / professionnel</b>  (personne)		<b>Pourriez-vous vous présenter ?</b>  <b>Quel est votre parcours professionnel</b>  <b>Et associatif ?</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Depuis quand travaillez-vous dans cette association ?</li><li>- Comment êtes-vous entré dans cette association ?</li><li>- Quel est votre rôle au sein de ... ?</li></ul>
<b>Organisation/association</b>		<b>Pourriez-vous nous en dire plus sur l'association ?</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Quelle place votre association occupe-t-elle dans le champ plus large de l'asile ?<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Et à l'échelle du canton</li><li>▪ Et au sein de la plateforme asile ?</li></ul></li><li>- Quelles relations avez-vous avec les autres acteurs associatifs ? Et avec les acteurs étatiques ?</li><li>- Quels enjeux de coordination se posent-ils entre votre activité et l'activité d'autres acteurs du champ de l'asile dans le canton ? Par exemple, des problèmes de manque de coordination ? de chevauchements de "mandats" entre organisations ? de tensions entre différents positionnements politiques vis-à-vis de la question de l'asile ?</li><li>- Par quels moyens (financiers, bénévoles) arrivez-vous à développer ces activités ?<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ressources, médiations matérielles</li></ul></li><li>- Avez-vous des bénévoles qui participent à l'élaboration et le déroulement de ces activités ?<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Combien ?</li></ul></li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Est-ce que votre association fait face à des difficultés, en ce qui concerne notamment les activités ? ou le financement ? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quelles sont-elles ?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Plateforme</b></p>		<p><b>Vous savez bien que nous travaillons sur le mandat soumis par le groupe de gouvernance de la plateforme, à ce sujet ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment votre adhésion à la plateforme s'est-elle faite ? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Depuis quand</li> </ul> </li> <li>- Quelles étaient vos attentes vis-à-vis de cette plateforme au moment de votre adhésion ?</li> <li>- A quoi devrait-elle servir selon votre compréhension ?</li> <li>- La plateforme a-t-elle répondu à vos attentes au final ?</li> <li>- Qu'apporte-t-elle selon vous ? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qu'est-ce qui marche bien ?</li> <li>▪ Qu'est-ce qui ne marche pas ?</li> <li>▪ Ou quels sont les succès ou défis ?</li> </ul> </li> <li>- Utilisez-vous cette plateforme ? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De quelle manière ?</li> <li>▪ A quelle fréquence ?</li> </ul> </li> <li>- Si non, pour quelles raisons n'utilisez-vous pas la plateforme ?</li> <li>- Vous rencontrez-vous avec les autres membres de la plateforme ? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fréquence ?</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Je pense que vous êtes au courant, que pour ce mandat, la question est de comprendre quelle place joue la plateforme pour les différents acteurs ainsi que d'imaginer son inscription future ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A quoi voudriez- vous que la plateforme réponde ? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Attentes, besoins, etc...</li> </ul> </li> <li>- Comment pensez-vous que cela puisse être fait ?</li> </ul>

<p><b>ESPACE</b></p>		<p><b>J'imagine que vous avez entendu parler d'ESPACE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourriez-vous nous parler de ce projet ESPACE ?</li> <li>- Qu'est-ce que cela implique pour l'association ? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Changements potentiels pour l'association ?</li> </ul> </li> <li>- Avez-vous soumis un projet ?</li> <li>- Y voyez-vous des apports significatifs pour l'association X ? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ou obstacles ?</li> </ul> </li> <li>- Comment qualifieriez-vous le projet Espace par rapport au projet de la Plateforme ? Ces deux initiatives sont-elles complémentaires, en concurrence ou... ?</li> </ul>
<p><b>Apprentissages :</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour revenir plus spécifiquement à vous, avez-vous appris des choses à travers votre participation à cette association ? Quoi ?</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Est-ce que vous avez quelque chose à ajouter par rapport à notre discussion ? des questions ?</li> <li>- Pourrions-nous revenir vers vous en cas de questions supplémentaires ?</li> <li>- Nous allons retranscrire l'entretien, voulez-vous qu'une fois fait, nous vous la transmettions ?</li> </ul>
<p><b>Fin :</b></p>		

## Annexe VII : Grille d'entretien réalisée dans le cadre du mémoire

### **Entretien biographique (centré sur l'engagement bénévole)**

#### **1<sup>ère</sup> partie : narration principale**

##### *Question initiale :*

Je m'intéresse à votre vécu et à vos expériences, pas seulement en lien avec votre engagement bénévole récent / prochain, mais aussi de manière plus générale. J'aimerais donc vous demander de me parler de vous, de me raconter tout ce qui vous semble important et qui vous est arrivé depuis votre enfance jusqu'à aujourd'hui. Vous pouvez prendre tout le temps que vous voulez. Je vais vous écouter et prendre quelques notes. Ensuite seulement, quand vous aurez terminé, je vous poserai quelques questions.

(Enfance, adolescence, études, profession, mariage, maison/appartement...)

#### **2<sup>ème</sup> partie : questions internes**

*Ces questions visent à demander à l'interlocutrice d'apporter des précisions concernant certains thèmes qu'il-elle a mentionnés spontanément, de les développer ou de les illustrer avec des exemples concrets.*

- **Débuts dans le bénévolat**

- Quelles ont été vos motivations principales à débiter vos activités bénévoles ?
- Pour quelles raisons devenir bénévole ? (Se démarquer du passé / recherche de sociabilité / finalité de l'activité bénévole / aider un proche)
- Y a-t-il eu un moteur en particulier ?
- Comment avez-vous choisi l'association dans laquelle vous souhaitiez exercer vos activités bénévoles ? Et pourquoi un type d'activité plutôt qu'un autre ? Connaissez-vous quelqu'un au sein de cette association ?

- **Environnement familial**

- Antérieurement, y avait-il une prédisposition familiale, une culture familiale qui faisait que vous avez pu vous orienter vers cela ? Si oui, est-ce une tradition que vous transmettez à vos enfants également ?
- Comment vos proches perçoivent-ils votre activité bénévole ? S'agit-il d'une activité reconnue, ou non ?

- **Liens avec l'activité professionnelle**

- Y a-t-il des tâches que vous effectuez dans votre profession que vous retrouvez au sein de vos activités bénévoles ? Et réciproquement, y a-t-il des tâches que vous effectuez dans vos activités bénévoles que vous retrouvez au sein de votre profession ?
- Y a-t-il un lien particulier entre votre activité professionnelle et celle bénévole ?
- Est-ce que vos engagements bénévoles ont influencé votre choix de profession, ou inversement ?
- Est-ce que le bénévolat a été pour vous un moyen de (ré)insertion professionnelle ?
- Est-ce que vous valorisez par exemple vos activités sur votre CV ?
- Est-ce que cela vous a permis d'agrandir votre réseau de connaissances au niveau professionnel ?

<b>3<sup>ème</sup> partie : questions externes</b>
--

*Ces questions sont à poser si elles n'ont pas été abordées dans les deux premières parties de l'entretien. Elles portent spécifiquement sur l'engagement bénévole, mais les blocs thématiques développés plus haut restent centraux :*

- **Apports de l'activité bénévole**

- Qu'est-ce que vous apporte ces activités bénévoles ?
- Est-ce que cela a permis de développer votre confiance en vous ? (Cela peut être d'autres choses, comme l'empathie, les connaissances, etc.)
- Quel sens donnez-vous à cet engagement ?
- Est-ce que vous avez pu y développer des compétences particulières ? Des apprentissages en particulier ?
- Est-ce que vous vous sentez reconnu et valorisé à travers votre engagement ?

- **Activités bénévoles passées (s'il y en a eu)**

- Est-ce que vos engagements ont plutôt été réguliers, ou irréguliers, à court terme ou à long terme ?
- A quels moments avez-vous davantage exercé bénévolement ? Lesquels exactement ?
- Et au contraire, quand étiez-vous moins disponible ? Pourquoi ?

- **Trajectoires de vie**

- Est-ce que d'après-vous, votre engagement bénévole est en lien avec certains moments importants de votre vie ? (Par exemple : quand vos enfants ont commencé l'école, les études ou quand ils ont quitté la maison / divorce / nouveau travail / retraite)
- Est-ce que votre engagement bénévole vient-il en rupture / en continuité à certaines de vos expériences de vie ? (Continuité avec son rôle de mère / Rupture pour se démarquer d'une situation passée)

- **Activités bénévoles actuelles**

- En quoi consiste votre activité bénévole à RECIF ?
- Quels sont les enjeux de RECIF importants pour vous ? Avez-vous des inquiétudes particulières à ce sujet ? (Exemple : activités à l'avenir)
- Quelles sont les motivations qui vous poussent à continuer votre activité bénévole ?
- Qu'est-ce qui vous plaît dans ces activités ? Ou ce qui vous déplaît ?
- Pourquoi avoir choisi RECIF et ce secteur en particulier (garde d'enfants, cours de français, café bla bla) ?
- Y a-t-il une bonne ambiance au sein de RECIF ? Une bonne entente ?
- Avez-vous fait de nouvelles rencontres ? Echangez-vous beaucoup avec les autres bénévoles ?
- Avez-vous vu votre statut de bénévole évoluer ? (Responsabilités, autonomie, passer de bénévole à salarié ? ...)
- Combien de temps par semaine consacrez-vous à votre engagement bénévole ?
- Avez-vous des retours sur vos activités ? (Marque de reconnaissance particulière)
- Avez-vous prévu de potentielles autres activités bénévoles futures ?

- **Liens avec d'autres sphères d'expérience**

- Arrivez-vous facilement à vous organiser entre vos activités professionnelles, familiales, bénévoles, amicales, loisirs ?
- Est-ce qu'une sphère en enrichit-elle une autre ?

<b>4<sup>ème</sup> partie : données sociodémographiques</b>
---

*Si ces données n'ont pas encore été recueillies pendant l'entretien, poser les questions suivantes :*

- Sexe et âge – année de naissance
- Lieu de naissance
- Nationalité(s)
- Formation et trajectoire professionnelle

## Annexe VIII : Transcriptions effectuées dans le cadre du mandat

### Entretien 1

C : peut-être juste une question de fin, Manon, si tu es d'accord. Ça serait en fait de revenir vers toi [Prénom] en te demandant ; qu'est-ce que t'avais appris, par rapport à participation [nom de l'association], enfin en général, enfin qu'est-ce que toi tu en ressort au niveau de tes apprentissages ?

J : (réfléchi) c'est une bonne question. Je pense qu'il n'y a jamais une thématique, je me suis baladée dans pas mal de thématiques, où je me balade encore dans pas mal de thématiques entre l'entraide, la promotion de la santé, je suis dans le comité de [nom de l'organisation], donc santé mentale. Enfin, voilà je pense que l'asile c'est de loin le thème le plus... oui, la thématique la plus complexe et pis le monde le plus mouvant dans lequel j'ai dû apprendre à cheminer. Ce que j'ai retiré, c'était... c'était la capacité à faire ça, quoi. Je crois que c'est la première fois, oui c'est avec asile, que j'ai commencé à fonctionner, par exemple, vraiment, avec des mindmaps quoi. Pour savoir à quel moment j'étais où. Comment je me faisais la représentation dans ma tête, parce que sinon moi-même je me perdais, entre les niveaux, les interlocuteurs, les questions, les... Moi, j'en ai retiré ça. Et qu'est-ce que j'en ai retiré au niveau de [nom de l'organisation] ? Bin, c'est peut-être de trouver des alliés dans cette recherche de... de la plus grande objectivité possible. On ne l'est jamais complètement, mais un [nom] il veut faire du travail d'informations étayés, logiquement - c'est okay - qui est un gros travail dans le domaine de l'asile parce qu'il y a plein de projections de tous plein de gens, donc rester dans le sujet en ne nourrissant pas les présupposés et les préjugés c'est... Voilà, donc quand je pense, entre [nom] et [nom] et moi, on a en commun - et c'est en partie je pense ce qui a fait la force jusqu'ici [nom de groupe], ou qui l'a faite jusqu'ici - on a en commun ça : de contribuer à un débat de qualité autour de ces questions, en fait. Et c'est quand même super nécessaire dans la période d'aujourd'hui, de rester avec... enfin je ne sais pas... dans une démarche de recherche de vraie information, quoi. Parce que y a plein d'autres informations à tous les niveaux, et puis l'asile, c'est un écran de projections génial pour plein de trucs, ne qu'ont rien à voir. Les gens qui s'imaginent... En [nom de l'organisation] on avait fait une soirée, enfin y avait un repas de ; avec [nom de l'association] on avait fait différentes choses avant de faire à la rencontre, et on avait notamment fait.. On était allé à un repas paroissial, avec une paroissienne qui était aussi impliquée dans ces questions, et pis on leur avait fait passer un petit quiz, -sur la base de ce que fait [nom de l'association] - des questions (du genre) « combien y a de % de requérants en Suisse », enfin des trucs avec trois réponses possibles. Et puis on les avait fait travailler par

quatre autour d'une table après le repas, entre le repas et le dessert. Et pis après on leur avait dit les réponses réelles. C'est ce genre de choses, quoi. Moi j'ai trouvé ça passionnant, c'est incroyable ce que les gens ils s'imaginent par rapport à ce qui est. Alors ce n'est pas pour leur faire la morale, c'est pas parce que je leur en veux, c'est pas pour leur faire la leçon : c'est juste pour dire « mais en fait c'est ce que l'on s'imagine mais en fait les chiffres c'est ça ». Ou bien la question toute bête de « vous pensez qu'il y a plus de flux migratoires sud-nord, nord-sud, ou sud-sud ? ». Alors *nord-sud* tout le monde exclut, évidemment, mais ils pensent... la plupart des gens, ils pensent que c'est *sud-nord*, alors quand on leur explique que c'est entre pays à peu de moyens (*sud-sud*) que ça se passe, ils tombent des nues ! Et pis je me dis si j'ai réussi même que ça, même que 50% de personnes qui « checkent » qu'en fait le Liban, il est submergé, alors que nous on se plaint qu'on est submergés alors que l'on ne l'est pas, et bin j'ai fait du boulot. Donc ce que j'ai appris c'est ça : au fond, je sais (pas) comment faut dire, mais... de me battre pour réduire la couche de préjugés et de projections pour que ça, ça se réduise, et pis que la réalité des faits augmente un petit peu. Et ça, c'est très spécifique à ce domaine. Ailleurs, il y a aussi des distorsions mais pas autant quoi. Ah j'ai la batterie faible de mon ordi. Donc soit on prend congé, soit faut que j'aille me brancher (rires).

---

## **Entretien 2**

C : Alors moi, voilà justement comme tu viens de le dire c'est plutôt par rapport à mon ancrage spécifique qui est psychoéducation, mais en fait je me demandais ce que tu avais appris à travers ta participation, que ça soit au sein d'associations, de la plateforme ou du [nom de groupe] enfin ce que tu retenais en termes d'apprentissages en fait ?

M : Je dirais que le plus grand apprentissage est en termes de compétences transversales, notamment, je mettrais deux choses. Il y a la question des contenus, qui est déjà un apprentissage en soi. Parce qu'on continue à approfondir comment fonctionne les mécanismes dans le tissu qui est plutôt celui de Neuchâtel, donc tu apprends à connaître des gens, tu apprends à connaître des acteurs, certaines dynamiques qui sont inhérentes à ce qui se passe ici et pas ailleurs. Donc ça c'est certainement un côté. En ce qui est en termes de transversalité, donc en mobilisation des compétences et de connaissances, c'est vraiment le fait de continuer à voir quels sont les dangers de certains « agendas cachés ». Et puis, le gros apprentissage pour moi, c'est vraiment sur les positionnements. Sur le fait d'avoir des collaborations société civile – Etat. Et ça c'est vraiment intéressant. En fait, ce que je vous raconte aujourd'hui, il y a deux ans, je ne le racontais pas du tout. Quand je présentais ça à mes collègues genevois, je disais :

« vous ne savez pas quoi, à Neuchâtel c'est absolument incroyable, il y a une plateforme dans laquelle il y a tout aussi bien l'Etat que la société civile, puis on arrive à avancer ensemble ». C'était il y a deux ans ouais, en fait on n'avance pas ensemble. Puis en fait c'est ça que j'ai appris, c'est qu'en fait, quand tu mets les pieds là-dedans, il y a un danger, et si tu ne fais pas attention, le danger il est réel. Et du coup tu mets beaucoup d'énergie, puis tu la perds parce que l'autre agenda arrive puis t'écrase comme ça. Voilà, ça c'est un peu les gros apprentissages pour moi oui. Et pour le reste, ouais, je dirais que c'est un peu ça. Et puis d'un point de vue personnel par rapport à moi, j'ai appris que j'ai à cœur quand même encore de continuer à me battre pour mettre en place des conditions qui permettent à des personnes migrantes d'améliorer leurs conditions. Moi je suis fils de migrant, mon papa, j'ai vécu la migration d'une certaine manière finalement parce qu'ayant grandi au [région suisse], on parlait la même langue que l'italien, mon papa était sicilien. Puis plus tard, je me suis fait vraiment la réflexion, tiens, pourquoi tu es dans ce domaine-là et pourquoi tu t'engages autant là-dedans ? Puis j'ai vraiment fait ce lien en disant, finalement j'ai une certaine sensibilité qui est liée au fait que voilà, je viens aussi quelque part de ça, donc de tout ce que cela implique de pouvoir s'intégrer dans une société, d'une part. Et puis je suis migrant aussi de luxe, dans le sens que je suis migrant du [région suisse] à Neuchâtel. Mais, si on n'a pas vécu l'expérience de quitter son chez-soi pour aller dans un lieu où on ne parle pas la même langue, et puis passer pas mal de temps chez soi seul parce que tu n'as personne, et puis le temps que tu arrives à t'intégrer, en fait c'est vraiment toute la question de se dire, quelles sont les structures qu'on peut mettre en place pour accueillir les gens ? Qu'est-ce que l'accueil des gens ? Vous, vous êtes francophones, vous arrivez ici, vos réseaux d'amis, ils ne sont pas là quoi. En une heure vous y êtes, maximum une heure et demie. Finalement, tu n'es jamais dans une situation où tu es largué dans la nature, et puis tu te dis bon, qu'est-ce qu'on fait maintenant ? Comment on se reconstruit ? Et puis, les personnes migrantes qui sont là, ce sont des personnes qui doivent se reconstruire. Donc quel est notre rôle dans la reconstruction et dans l'accueil de ces personnes-là ? Et c'est cela, prendre conscience de ça, qui est quelque chose qui me tient vraiment à cœur, eh bien c'était un bel apprentissage pour moi aussi. Et puis c'est quelque chose qui ne se termine jamais je veux dire. Puis l'autre chose que j'ai appris, c'était que j'avais envie de continuer à garder une partie de mon temps pour faire ça à titre bénévole. Ayant été de l'autre côté, j'ai mis pas mal de temps en tant que pro en fait, puis c'est super intéressant, mais tu restes pro, et je manquais en fait d'intensité en termes de mobilisation des valeurs profondes. Et dans mes valeurs profondes, il y a le fait d'être en contact avec des personnes, simplement parce qu'elle est là, puis tu la vois et puis tu t'assieds et puis tu bois un café. Et ça c'est cool aussi de se dire ok, en fait j'ai aussi

besoin de ça, plus que juste de gérer des fichiers Excel avec des noms et des prénoms puis des projets qui fonctionnent, et des qui ne fonctionnent pas quoi, voilà, c'est un peu ça.

---

### **Entretien 3**

C : Et puis peut-être pour terminer, comme je te l'ai expliqué au début de l'entretien, si tu es d'accord de me parler un petit peu des apprentissages que tu as peut-être développés au niveau personnel par ta participation à des associations ?

L : Donc, ouais comme je disais, je me suis impliquée dans les associations dès le début de l'Université, et pour moi c'était ouais en fait j'y ai vite pris plus goût à ça qu'à l'Université (rires) et c'est aussi pour ça que je n'ai pas continué à, je n'ai pas fait, ah oui attends, je vais ouais. Je n'ai pas fait de Master en fait.

C : D'accord.

L : Et, parce qu'en fait d'être sur le terrain, ça m'a tout de suite beaucoup plus plu que d'être dans les textes et tout ça. Et voilà, et je n'ai pas fait, par exemple j'aurais pu faire un Master en migration, c'est voilà un Master assez connu à Neuchâtel. Mais voilà j'ai, c'est, je, voilà enfin finalement après ouais comme je disais je préférais être, continuer à être sur le terrain plutôt que d'être dans des trucs plus abstraits. Surtout que aussi je réalise, j'ai réalisé parce que j'ai quelques amis qui ont fait ce Master, et qui essayaient un peu de, par exemple de trouver des bénévoles au sein de ce Master pour venir à [nom de l'association], et beaucoup, moi j'étais assez surprise de beaucoup de voir qu'ils ne faisaient rien du tout comme activité à côté de leurs études, et du coup, et puis après des fois ils sortaient de ce Master et puis ils allaient travailler pour le Secrétariat d'Etat aux Migrations et voilà. Ou alors après ben ils trouvaient du boulot mais sans avoir beaucoup d'expériences de terrain j'avais l'impression, enfin voilà que peu étaient intéressés à vraiment, quelques-uns mais voilà. Mais par contre ce que j'ai fait, c'est qu'en fait je viens de faire, ouais j'en n'ai pas parlé avant, mais je viens de finir là un Brevet fédéral qui s'appelle spécialiste de la migration. Et du coup l'idée c'était de pouvoir valider justement, parce que toutes ces expériences bénévoles, ben c'est vrai que je mets ça sur mon CV, mais c'est vrai que peut-être les gens ne se rendent pas compte à quel point ça prend toute ma vie et que ça prend tout mon temps. Et du coup, un peu pour, comment dire, ouais certifier, attester de mon expérience, ben j'ai fait ce Brevet qui nécessitait d'avoir un certain nombre, ben là c'était deux ans d'expérience avant de faire ce Brevet, et puis voilà du coup maintenant ben j'ai ce papier-là, donc ce n'est pas un Master, c'est un truc un peu plus pratique qui atteste de, donc c'est un peu une reconnaissance du bénévolat, mais bon c'est un truc c'est moi qui a

dû financer, enfin c'est un truc payant, voilà enfin la Confédération elle paie une partie, mais pas tout. Donc c'est différent quand même d'un Master. Mais sinon ben ça m'a menée, ouais ça m'amène, ça m'a permis d'utiliser aussi des choses que j'avais apprises à l'Université en communication par exemple. Voilà j'ai l'impression aussi que le regard ethnologique aussi permet de, enfin est très utile pour après ce genre d'engagement bénévole et puis pour travailler avec ce genre de public. Mais du coup ça m'a amené, ouais des compétences en gestion d'équipe, en coordination, en écoute parce que c'est vrai qu'on passe beaucoup de temps à écouter les gens, à recevoir des gens, voilà. À discuter un peu, enfin voilà aussi un peu en communication interculturelle, voilà. Mais c'est vrai qu'il faudrait que je, enfin je n'ai même jamais fait de, parce qu'il faudrait que je demande à faire des attestations de, parce qu'en fait je n'ai même pas de certificat de bénévolat à [nom de l'association] (rires).

C : D'accord.

L : Il faudrait que je le fasse. Parce que je n'ai jamais mis sur le papier tout ce que je fais, voilà du coup des fois ben, c'est vrai que j'essaie de mettre ça beaucoup en avant dans mon CV, mais je ne sais pas à quel point c'est considéré en fait. Mais oui pour dire plus personnellement en fait, je suis un peu fatiguée aussi de tout ça, et là toutes ces dernières années ben justement j'ai très peu consacré d'énergie à mon avenir professionnel et du coup voilà. J'ai eu ce boulot à [nom de l'association] qui a duré plusieurs années, mais c'était un travail avec des très mauvaises conditions de travail, sur appel, avec beaucoup de bénévolat aussi, de rédaction à la maison qui n'était pas forcément payé, très irrégulier les horaires de travail. Bon là, et du coup en fait je, c'est vrai que c'est assez épuisant quand même en fait.

---

#### **Entretien 4**

M.A : non okay magnifique. Et tu voulais poser ta question sur les apprentissages ?

C : ouais ben volontiers. J'ai juste une question un petit peu plus spécifique à la psychologie et à l'éducation c'est de, de vous demander en fait qu'est-ce que vous avez appris à travers votre participation à [nom de l'association] ? Qu'est-ce que ça vous a apporté au niveau personnel ?

M : ce serait un peu (réfléchi) c'est présomptueux mais non. De par mon, mon parcours professionnel, vu que j'étais formatrice, ben en fait, et puis je viens aussi de la gestion, en fait j'ai utilisé mes compétences pour aider, mais apprendre ça c'est plutôt apprendre à connaître des nouveaux, des gens d'une origine que je ne connaissais pas, des coutumes qu'ils avaient que je ne connaissais pas, mais en psychologie, non.

C : ouais c'était plutôt, ouais au niveau est-ce que vous vous avez appris des choses sur le tas, des compétences particulières, je ne sais pas de communication ou de ce genre de choses. C'était...

M : non parce qu'on a aussi donné des cours pour les bénévoles de, de, communication non-violente mais ça j'en avais déjà fait. Rafraîchir la mémoire, mais à travers l'association de [nom de l'association], on paye les formations à nos bénévoles qui veulent. Et pis chaque année y a des choses intéressantes comme par exemple la communication non violente

C : ouais, ouais

M : la responsabilité d'un bénévole

C : d'accord

M : questions du bénévolat

C : ouais

M : mais c'est vrai qu'avec mon brevet fédéral de formatrice pour adultes, accompagnatrice de bilan de compétences

C : ouais

M : non j'ai pas tellement appris

C : c'est plutôt de par votre parcours professionnel que vous avez pu un petit peu pu alimenter votre parcours associatif

M : oui, ouais ouais

C : d'accord. Ouais c'est intéressant. Ouais. Parfait.

M : c'est le but c'est de partager ses compétences

C : bien sûr

M : transmettre

---

## **Entretien 5**

CP : Moi je vous pose volontiers une question en fait, je m'intéresse un petit peu aux apprentissages que vous avez pu réaliser en fait à travers l'association [nom de l'association] ?

C : Oui, les apprentissages au pluriel, vous faites référence à quoi ?

CP : Un petit peu à, je ne sais pas s'il y a certaines compétences que vous avez pu développer ?

C : Ah ouais, ouais ouais. Oui, alors ben la première c'est notamment celle du rôle de direction parce que jusqu'à là je m'étais occupé, j'avais été responsable d'équipe mais dans le cadre de bénévolat, et donc là c'était d'une équipe, ça a beau être dans une association c'est quand même des gens salariés pis ça change un peu la donne, et ben voilà je me retrouve à la tête d'une équipe d'une dizaine de personnes et je me demandais quel rôle j'allais jouer en fonction de mes valeurs et tout donc ça je pense c'est un des apprentissages fondamentaux, c'est celui d'une gestion d'équipe. Ouais et pis tous les jours j'apprends en me demandant si j'agis, heureusement je crois que je peux dire encore aujourd'hui que j'agis conformément à mes valeurs, mais ouais j'apprends beaucoup de choses et ce n'est pas évident dans une association quand vous gérez une équipe de tout à coup s'il y a des dysfonctionnements, de savoir à quels moments on continue d'encourager ou à quels moments on devrait sanctionner, parce que la sanction, ce n'est pas forcément une des valeurs premières de [nom de l'association], tout comme pour des apprenants qui tout à coup avaient des problèmes de discipline, ça s'est déjà eu mais, d'exclure quelqu'un de nos cours c'est toujours, ce n'est jamais des choses qu'on désire faire, mais parfois, je me suis retrouvé à devoir le faire récemment pour des gens qui ne respectaient pas les gestes barrière, et voilà. Donc ça vraiment, gestion d'équipe, devoir faire de la discipline quand il le faut parce que c'est malheureusement mon rôle aussi (rires), ça c'est un des apprentissages. Après il y a quoi, ben ouais quand même dans la gestion du budget de l'asso hein, on a quand même un budget qui pèse un peu plus d'un demi-million, ce n'est pas rien et ben de devoir, ouais j'ai eu gérer des budgets un peu inférieurs à cela dans mes autres fonctions à la Confédération. Ben je disais un des gros apprentissages aussi c'est voilà, c'est de ne pas me faire trop de nuits blanches et de soucis dans notre configuration, c'est d'accepter le fait que je ne sais pas de quoi demain sera fait. J'avais dit à mon engagement que mon objectif c'était de pérenniser l'association, quand je suis arrivé, un mois après des partenaires cantonaux nous annonçaient des coupes budgétaires dont c'était super, et puis qu'en fait ben ce que j'aurai appris c'est oui pérenniser, mais quand vous dépendez autant finalement des partenariats cantonaux et bien il faut accepter que c'est très difficile financièrement et pendant ces trois dernières années on a cherché une solution, mais c'est vrai qu'on est un peu dans une situation où on dépend un peu trop de ces collaborations. Parce que c'est aussi un apprentissage d'apprendre à lâcher malgré les enjeux, voilà dans les apprentissages essentiels qui ressortent après ouais j'apprends. Ben disons que mon grand plaisir c'est de renouer avec le terrain, c'est-à-dire avec les gens en tant que formateur, parce que comme je vous ai dit, j'avais été assistant

social avec des requérants et c'est un job qui m'aura vraiment marqué, en tant qu'ethnologue bien sûr mais en tant qu'être humain. Ça a dépassé largement le cadre du métier, je crois que dans une vie ouais c'est quelque chose que je me rappellerai, parce que j'aurai beaucoup voyagé en recevant des requérants dans mon bureau, j'aurai voyagé dans ma tête, j'aurai voyagé en me rendant dans leurs appartements et dans toute la diversité de situations à laquelle j'ai pu être confronté, à la misère humaine bien sûr sous tous ces aspects, et puis du coup ouais j'étais assez heureux parce qu'après à la Confédération, je me suis détaché du terrain quelque part pour prendre un peu de hauteur au niveau théorique, en devant essayer de connaître les 26 systèmes cantonaux en Suisse parce que c'est ça la réalité de l'asile en Suisse, c'est qu'il y a des lois fédérales avec des objectifs, des directives, mais les cantons les appliquent à leur sauce finalement et ben du coup [nom de l'association] de fait ce retour sur le terrain, d'être en contact directement avec les gens et pis ben quand on est en contact avec les gens ben on apprend toujours plein de choses, voilà.

---

## **Entretien 6**

C : Nan ben moi je vous pose volontiers une question de fin alors, en fait par rapport à mon travail de Master plus précisément, je m'intéresse un peu aux apprentissages que chaque personne développe à travers sa participation à une association, donc là [nom de l'association] en l'occurrence. Et puis donc moi je vous demanderais un petit peu ce que vous avez appris par votre participation à [nom de l'association]. Qu'est-ce que vous avez pu développer, que ce soit autant au niveau personnel, ou des compétences, ou ?

S : Ouh... (rires). On reprend la question d'avant (rires) ? Je vous reparler des quinze dernières années pendant une demi-heure. Non, hum. Ben forcément j'ai appris plein de choses, plein de choses sur moi, qu'est-ce que je pourrais (petit silence). Ben ce que j'ai appris c'est à quand même prendre des responsabilités, c'est quelque chose qui n'est tout à fait facile pour moi parce que j'aime bien prendre des responsabilités pour moi, mais être responsable pour les autres, ça ne fait pas partie forcément de mon tempérament. Ce n'est pas par rapport à ça que je suis le meilleur responsable je dirais et j'ai quand même appris beaucoup de choses. C'est aussi pour ça que ces histoires de gouvernance partagée c'est quelque chose qui me parle beaucoup. Après il y a quelque chose que j'ai appris aussi, pis que j'essaie de transmettre, c'est un bout de confiance et pis le droit de faire des erreurs. Je pense que voilà, quand on a fait un parcours universitaire, on apprend à viser l'excellence et pis la perfection ou je ne sais pas quoi, et pis moi je vois beaucoup de limites à s'engager de cette manière-là en fait, ça peut être un moteur, mais je le vois surtout comme un frein, alors qu'expérimenter, avoir le droit de se casser la

figure et puis d'aller plus loin, je trouve qu'on progresse plus vite en fait et pis ça c'est quelque chose que j'ai appris ici je dirais, à faire confiance et pis à oser en fait. Et pis ça c'est ben voilà, quand on ose en fait on reçoit aussi de la reconnaissance, et pis ça je dirais que c'est un vrai moteur pis c'est quelque chose qui est vrai, ben dans le cadre des fonctions de responsables, mais aussi pour les assistants sociaux et pis aussi pour les bénéficiaires. Ce truc de transmettre de la confiance, ouais c'est quelque chose qui est assez fort et pis qui est une espèce de dénominateur commun pour l'ensemble de ces dernières années. Donc je suis, ouais content, satisfait enfin voilà. J'ai essayé de dire quelques trucs hein (rires).

C : ça va très bien !

S : ça va très bien ?

C : ça va très bien !

M : C'est une question si large !

C : Ouais c'est très large hein !

S : Ouais pis ben voilà si ça faisait trois mois que j'étais là je pourrais vous dire quelque chose d'assez précis, mais c'est assez difficile.

M : De résumer quinze ans.

C : Ouais c'est vrai.

S : De résumer quinze ans pis l'autre chose qui est bien, c'est aussi cette variété qu'on a vue. Si je suis là depuis quinze ans c'est parce que je pense que, c'est toujours la même boîte mais en fait j'ai fait cinq – six ou dix jobs différents, et pis c'est ça qui est bien aussi dans une institution de ce type-là. Et pis que, ben voilà j'ai la possibilité de développer des projets, d'avoir beaucoup de contacts avec l'extérieur, être entre ouais, entre le privé, parce que voilà enfin des fois quand il y a des machins financiers et pis c'est aussi intéressant de devoir gérer une boîte dans de l'économie réelle, parce que la prestation elle est sociale, mais le contexte c'est quand même une boîte privée, donc ça c'est aussi assez riche. Et pis c'est diversifié, faire le même job ben au [nom de l'organisation] comme responsable du service de premier accueil, pendant quinze ans, c'est quelque chose que moi je ne pourrais pas. D'ailleurs en quinze ans ils ont lancé zéro projet, ou quasiment, et pis ici on peut en lancer plein. Donc ça c'est, pour moi c'est une chance de pouvoir travailler ici, pis c'est un cadre qui est favorable (petit silence).

## Entretien 7

C : Moi j'aurais volontiers une petite question mais c'est plutôt spécifique à mon domaine donc moi je suis à l'université de Neuchâtel dans l'institut de psychologie et éducation. Et puis c'est vrai qu'à travers ce mandat je m'intéresse un petit peu aux apprentissages que chaque personne développe à travers de sa participation à une association. Donc c'est vrai qu'avant vous avez parlé de gestion de projets ou ce genre de choses, je vous pose volontiers la question justement de ce que vous personnellement vous avez appris au travers de la participation à [nom de l'association] ?

S : J'ai appris plein de choses parce que, j'ai un peu tout appris bein je suis passée comme je le disais du monde académique au monde professionnel par la création de [nom de l'association] donc c'est vrai que j'ai mis en pratique des choses que j'avais apprises à l'université mais surtout j'ai dû apprendre un peu tout ce que j'avais pas appris à l'université surtout (rires) donc c'est vrai que la gestion de projet, la gestion de budget, les planifications enfin c'est pas des choses du tout, que j'avais vu dans mon cursus universitaire donc, mais là je sais pas si on peut appeler ça de l'ordre de l'associatif dans, dans l'associatif aussi dans le monde particulièrement quand on travaille avec les bénévoles ou avec d'autres associations bénévoles bein ça demande beaucoup de souplesse en fait d'adaptations c'est un mode de travail, on doit, dans une organisation professionnelle bein on a nos horaires même si c'est un type de travail, travail social qui demande beaucoup de, comment on dit, de souplesse parce que forcément des fois on a des ateliers bein en weekend donc voilà c'est un monde dans le domaine associatif qui demande ouais souplesse je dirais adaptation c'est pas rigide et pis bein ça demande aussi pas mal de, alors je sais pas si je l'ai appris ou si c'est quelque chose que j'arrive à faire à la base et pis que je peux l'appliquer mais c'est pas mal de, comment, de diplomatie j'allais dire pour s'adapter en fait aux différents interlocuteurs d'avoir des niveaux de langage selon à qui on s'adresse de faire passer un message sans que, sans que ça soit mal perçu et pis dans la gestion ce que j'ai appris dans le côté et que je trouve que je pense que j'aurais encore beaucoup, beaucoup à me former là-dedans c'est dans la gestion des bénévoles, vu qu'on a des bénévoles c'est, c'est vraiment une nouvelle page, une nouvelle façon de gérer, jusqu'à maintenant on était une toute petite équipe j'avais ma collègue alors oui je suis sa cheffe entre guillemet mais bon bein voila on a étudié ensemble donc en même temps on a pas tellement des rapportst hiérarchiques de travail elle a les compétences pour tout ce qui est réflexion d'action ou autre donc on est plutôt sur pied d'égalité moi j'ai des charges de gestion de projet mais on est beaucoup dans l'échange, mais pour la gestion des bénévoles du coup de rentrer dans ce monde

associatif ça demande des autres types de compétences et surtout de se rendre compte que nous on est salarié mais que la personne elle, elle vient de manière bénévole donc comment on fait pour valoriser ses compétences, qu'est-ce qu'elle est prête, en quoi ces implications sont vraiment ces intérêts qu'est-ce qu'on peut demander à un bénévole, comment faire des remarques quand y a des choses qui conviennent pas, et ça c'est pas facile et pis y a bein ça c'est comme d'ailleurs dans les ressources humaines j'imagine de manière générale mais y a cette dimension du bénévolat, qui est quand même particulière parce que ça veut dire que c'est vraiment une personne qui vient par sa propre volonté et en tout cas ça c'est une question de personnalité mais pour moi c'est difficile de dire ouais mais là y a un truc qui joue pas, alors qu'en fait elle donne déjà son temps, enfin je trouve que c'est pas évident de gérer comment avoir des attentes auprès des bénévoles tout en les valorisant comment voilà c'est un questionnement, là c'est plutôt encore ce que j'aimerais encore améliorer plus.

C : D'accord. ouais c'est intéressant.

S : Et pis surtout qu'on a, enfin moi je suis toujours ébahie quand on lance des bénévoles mais une ou deux personnes où ça s'est fait un peu naturellement ou je pense pas c'était pas son attente ou c'était pas ce qu'il voulait donc ça s'est arrêté un peu tout seul parce que voilà parce que de part et d'autre, sans qu'on est besoin de faire quelque chose mais je trouve, les gens ils ont des, enfin les gens qui viennent et qui sont intéressés ils sont juste incroyables, ils sont tellement pertinents tellement justes, enfin moi ça me touche toujours énormément je trouve c'est juste dingue quoi l'équipe qu'on peut avoir, pour faire fonctionner [nom de l'association] donc ouais c'est plutôt une, ouais une belle, comment amener suffisamment de reconnaissance et de valorisation de leur travail.

---

## **Entretien 8**

C : Et, donc j'aurais juste une dernière question, ça c'est un peu par rapport à mon travail de Master, par rapport aux apprentissages, je ne sais pas si vous, par rapport à votre participation à [nom de l'association], est-ce que vous avez pu développer des apprentissages particuliers, des compétences, des savoir-faire ?

S : Moi-même ?

C : Voilà, vous-même, tout à fait.

S : Moi j'ai appris énormément de choses, ça c'est sûr. Par exemple moi je, le sens collective ?

C : Tout à fait.

S : Ce n'était pas quelque chose que je connaissais parce que je travaillais dans le domaine social, ou j'ai étudié aussi sciences sociales, mais vraiment amener, amener on dit, un projet comme ça, depuis A jusqu'à Z, c'était pas quelque chose que je savais avant. Donc vu qu'on était tous bénévoles et pis on n'avait pas beaucoup de, d'argent pour engager les gens qui savent très bien écrire un projet et comme ça, nous on était obligé d'apprendre pour déposer des projets. Puis c'est ça que je vous dis, moi je crois que j'ai appris pas mal de choses.

C : D'accord.

S : Surtout pour présenter un projet puis défendre pour, ouais, ça c'est ce que j'ai appris. Et puis je ne sais pas si j'ai répondu à votre question ou pas ?

C : Oui oui !

S : Mais encore, répéter votre question peut-être ?

C : Oui bien sûr, en fait c'était juste, si vous avez appris des choses à travers votre participation à [nom de l'association], des compétences, des fois il y en a des qui me disent des compétences, par exemple organisationnelles, un peu comme vous finalement !

S : Organisationnelles !

C : Ou alors de communication aussi, souvent.

S : Oui ! Et puis demander l'aide, ça je ne savais pas avant. Parce que pour moi, j'avais vraiment, je n'étais pas très à l'aise d'aller vers les gens pour demander quelque chose pour moi-même. Mais en tant le représentant une association ou la responsable d'une association que j'étais sûre qu'elle est en train de faire quelque chose de bien, j'avais le courage d'aller vers les gens pour demander l'aide vous voyez, ça c'est quelque chose que j'ai appris vraiment. Et puis après j'ai appliqué cette compétence dans ma vie personnelle aussi. Des fois il faut demander l'aide pour aller, pour avancer, ouais.

C : Ouais, bien sûr !

S : C'est ce que j'ai appris. Alors la communication oui, de garder les réseaux aussi. Garder toujours un petit contact ou quand vous créez un réseau, la création c'est une chose, mais tenir le groupe ou garder toujours un bon contact avec les autres, je crois ça c'est une autre chose vraiment.

C : Ouais.

S : Les deux en même temps ça nous permet de continuer un groupe, ouais.

C : C'est déjà beaucoup !

S : Ouais.

---

## **Entretien 9**

C : Parfait, d'accord. Alors moi je vais terminer en fait par une question qui m'intéresse personnellement, comme je vous ai dit au début de l'entretien, je suis au sein de l'institut de psychologie et éducation et en fait on doit lier le mandat à une question spécifique qui nous intéresse selon nos intérêts d'étude. Et puis moi je m'intéresse en fait aux apprentissages que chaque personne développe via la participation à une association, par exemple est-ce qu'elle développe des compétences ou ce genre de choses. Donc je vous pose justement volontiers la question de, est-ce que vous avez pu apprendre quelque chose au sein de votre participation à [nom de l'association] ? Voilà des apprentissages, des compétences, voilà ce genre de choses.

F : Enormément, énormément, alors en fait à tous les niveaux. C'est difficile comme question parce que c'est tellement vaste.

C : Oui c'est vrai c'est un peu large.

F : Mais oui je trouve que [nom de l'association] est vraiment un petit microcosme où l'accueil et la rencontre sont au premier plan hein et, et ce mélange en fait, ces rencontres de femmes qui viennent d'horizons avec des parcours très différents est vraiment un catalyseur d'apprentissages, si on pense à nos bénévoles, à nos participantes, à l'équipe, vraiment il y a toute une rencontre de parcours et pis d'expériences, de compétences différentes pis l'idée de [nom de l'association] c'est vraiment de, ben de valoriser ces compétences multiples donc les activités qu'on met en place ou les nouveaux projets qu'on développe aussi naissent bien entendu d'un constat de certains besoins, mais aussi de toutes les compétences qui sont déjà au sein d'associations pour pouvoir y répondre, donc pour moi c'est cette intelligence collective vraiment qui est très stimulante à [nom de l'association]. Et puis, j'apprécie énormément cette approche aussi des femmes qui viennent à [nom de l'association] hein et encore une fois pour moi c'est mélangé entre participantes et bénévoles où, ben voilà on prend chaque personne là où elle en est, on essaie de comprendre quels sont ces besoins-là, quand elle franchit la porte, mais ensemble de trouver des solutions qui conviennent donc c'est vraiment ce, ouais ce n'est pas une approche déficitaire ou bien misérabilisante des femmes issues de l'immigration qui

viennent à [nom de l'association], mais au contraire, c'est de se dire, ben il faut déjà qu'elles soient accueillies, reconnues pour ce qu'elles sont, pour que petit à petit elles se sentent à l'aise au sein de l'association pis qu'elles y développent leur potentiel et pis qu'elles s'y, ouais qu'elles s'y sentent à l'aise et s'y engagement si elles le souhaitent quoi, vraiment cette question de participation, de citoyenneté, d'échange ouais.

C : Est-ce que vous ...

F : Et je pense que c'est quelque chose que parfois n'est pas, comment dire, je parle avec des personnes qui viennent aussi à [nom de l'association] hein, des potentielles bénévoles ou comme ça qui ont, peut-être une idée du public [nom de l'association] qui est un peu faussée.

C : D'accord.

F : De femmes, justement de femmes voilà peu formées, des femmes un peu perdues, des femmes et pour moi ça en fait c'est la diversité en fait des parcours qui est très importante, à [nom de l'association] on a bien entendu des femmes qui n'ont peut-être jamais été scolarisées, même pas dans leur pays, on a des femmes qui ont de nombreux diplômes universitaires reconnus ou pas en Suisse donc c'est vraiment cette, ouais cette diversité pis cette résilience aussi.

C : Et puis vous personnellement est-ce que vous avez pu voir développer certaines compétences que vous n'aviez peut-être pas forcément avant d'entrer à [nom de l'association] ?

F : Ben je pense que je suis en plein hein.

C : D'accord.

F : En plein développement d'un certain nombre de compétences mais (petit silence), je pense que c'est la, c'est un peu moche comme terme mais la gestion de l'équipe en fait, faire en sorte, mais c'est toute l'articulation entre une gestion d'une équipe salariée et d'une très grande équipe bénévole.

C : Tout à fait.

F : Et pis faire en sorte que chacune y trouve sa place et pis qu'elle se sente assez investie en, de manœuvres tout en faisant partie d'un cadre rassurant qui a quand même aussi des, voilà des comment dire, quelques règles de fonctionnement en fait. Donc oui c'est vraiment, l'apprentissage c'est vraiment de, de composer avec chacune et pis faire en sorte qu'elle puisse intégrer l'équipe et puis y amener quelque chose.

## Entretien 10

C : je vous pose volontiers une question de fin comme je vous ai dit au tout début de l'entretien moi je m'intéresse un petit peu aux apprentissages aux compétences que chaque personne développe, alors je vous pose volontiers la question de est-ce que vous avez appris certaines choses au sein de votre participation au [nom de l'organisation], vous aviez dit par exemple que le milieu associatif avant c'était pas un domaine que vous connaissiez particulièrement je sais pas si vous arrivez à relever certains apprentissages généraux ou ce genre de choses ?

K : par rapport à ma venue au [nom de l'organisation] ou par rapport à la question de la plateforme ?

C : plutôt votre position au sein du [nom de l'organisation].

K : ce que j'en aurais appris ?

C : voilà

K : alors, ouais. Énormément de choses (rires) puisque je ne suis pas là depuis très, très longtemps. Vraiment toute cette réalité du monde de l'asile, qu'elle soit. Déjà la réalité fédérale, finalement, les, j'ai eu quelques séances avec le [nom de l'organisation], toujours pour la toute partie intégration c'est très vaste le [nom de l'organisation], j'avais aussi fait une formation à [ville suisse] y a deux ans qui était très intéressante sur l'asile. Une toute jeune retraitée du [nom de l'organisation] sauf erreur. Ouais donc voilà c'est la réalité déjà de ces personnes puisqu'on travaille pour ce public, la réalité de ce parcours migratoire, leurs droits, ou leurs limites aussi. Ce que deviennent les personnes déboutées, ou pour quand il y a une non entrée, enfin voilà, ce qu'ils deviennent, enfin je vais dans les réunions de direction j'entends beaucoup de choses sur tous ces aspects-là, la réalité financière aussi d'un état, pour la gestion de tout ce public. C'est toujours un savant dosage entre les besoins humains et puis un équilibre économique et humain aussi, mais c'est intéressant c'est très intéressant mais alors c'est très complexe le milieu de l'asile et pis alors ce qui m'a surpris et encore je crois que je n'ai pas encore, on a pas osé me montrer tous les permis qui existent (rires)

C : c'est complexe

K : y a pletor de, ça, ça m'a éberlué d'avoir assister finalement, si complexe, pour le coup. Et puis c'était aussi intéressant parce qu'on a des rencontres intercantionales bon le covid a un petit peu freiné tout ça, et je trouve vraiment l'ouverture aux autres cantons elle est, elle est vraiment,

pour moi elle est primordiale mais que ce soit dans ce sujet ou pour d'autres sujets hein, pour vraiment, partager s'inspirer ouvrir, ouvrir, ouvrir un peu les possibles. Mais je reste vaste dans mes réponses hein.

---

### **Entretien 11**

C : Ben justement pour mon travail de Master personnel, je m'intéresse un petit peu aux apprentissages que chaque personne développe au sein de sa participation à, à une association donc vous en l'occurrence la [nom de l'association], donc je vous demanderais volontiers en fait si vous avez appris des choses, si vous avez pu développer des compétences, ce que ça vous a apporté, des savoir-faire, enfin, ce genre de choses, c'est une question assez vague, mais c'est pour en fait m'aiguiller un peu pour la suite de mon travail.

R : Je ne suis pas sûr d'avoir compris votre question. Moi perso ?

C : Oui, vous personnellement, oui tout à fait.

R : Ce que j'ai appris durant ces huit ans ici ?

C : Voilà (rires).

R : C'est ça ?

C : C'est ça.

(Silence)

R : C'est difficile comme question, en gros ouais, vous voulez savoir ce que j'ai appris en huit ans ?

C : Enfin oui ce que vous retenez en quelque sorte de votre participation à la [nom de l'association] au niveau des, en termes d'apprentissages en fait.

M : Beaucoup de choses.

(Silence)

C : Pour vous donner un exemple, souvent on me dit par exemple beaucoup appris au niveau de la gestion de projets, au niveau de la communication, de la coordination, qu'est-ce qui revient encore souvent, souvent il revient aussi des choses avec la communauté migrante, d'apprendre aussi leur culture, mais ça je pense que ça vous touche un peu moins du coup, ouais au sujet de la gestion d'équipe aussi qui revient beaucoup, voilà, je ne sais pas si ça peut vous aider.

R : Oui, oui après le truc c'est que dans la notion d'apprentissage il y a des, des compétences extrêmement différentes, après là je ne maîtrise pas tout le vocabulaire, mais bon entre, à priori techniquement rien, ou presque rien, il faut que je réfléchisse mais...

M : Si j'essaie de reformuler peut-être, qu'est-ce que ça vous apporte au quotidien votre travail ici à la [nom de l'association] ?

R : Alors ça c'est autre chose.

M : C'est autre chose, mais peut-être que ça aidera au...

R : Mais je vais d'abord répondre à la question, en gros techniquement un peu près rien, par techniquement qu'est-ce que j'entends, ben voilà si vous faites des études universitaires, bon vous le savez probablement déjà mais 90% vous oublierez assez vite et ce n'est pas utile, mais le 10% restant, vous ne l'oublierez jamais et il sera utile toute votre vie et ce n'est pas rien 10%, donc là la [nom de l'association] il n'y a pas d'élément théorique qui, je ne pense pas qui vont m'accompagner, comme certains éléments théoriques d'économie-politique, c'était ma filière en [nom d'une école], ben m'accompagnent encore aujourd'hui, que ce soit des analyses marginales ou la réflexion de l'analyse marginale, ce genre de trucs, voilà. Après j'ai pu apprendre beaucoup de choses au [nom de l'organisation] où justement quand j'étais directeur financier, mais là j'étais un collaborateur dans une machine énorme, où au-dessus de moi il y avait moult gens expérimentés avec des formations différentes et qui nous imposaient des process qui nous font apprendre, donc que ce soit la, le [nom de l'organisation] à l'époque il appelait ça le planning for research, donc la manière de structurer sa pensée pour quel résultat, avec quel objectif intermédiaire, tout ça j'ai appris énormément au [nom de l'organisation], ça c'est des aspects techniques. Après en tant que directeur financier j'ai appris aussi énormément de trucs sur l'utilisation d'Excel, sur certains, gestion informatique, sur les analyses de marge aussi, sur plein de trucs, après ici maintenant pour revenir ici, j'apprends énormément de petites choses, qui ne sont pas mes métiers justement, on a été amené à monter une structure de soins à domicile, ben maintenant je sais ce que c'est qu'une structure de soin à domicile et pis si je devais en monter une, je saurais au moins vaguement comment je commencerais, bien sûr alors ouais, mais ce n'est pas forcément des choses qui sont transposables dans d'autres activités professionnelles ou ben malgré tout quand même je diminue mon niveau d'ignorance sur les problématiques des personnes âgées ou les soins à domicile ou les familles en difficulté, les aspects psychosociaux, tout ça c'est, mais je ne fais que diminuer mon ignorance, je ne sais pas si j'apprends grand-chose.

C : Oui, oui, c'est plutôt des connaissances.

R : Au contact des professionnels du terrain pour comprendre quelle est leur réalité et pis comment les, comment mieux les appuyer. Après par rapport à mes fonctions elles-mêmes, je ne pense pas que c'est des hard skills comme on dit, oui la gestion d'équipe quand même, probablement, cela dit je ne sais pas si je progresse tant que ça mais, et sur l'humain, mais forcément c'est la [nom de l'association], nous tout ce qu'on traite c'est de l'humain, toutes nos prestations elles sont orientées humain et pis pour y arriver, c'est ni des machines, ni des matières premières, c'est de l'humain, 87% de nos charges, c'est les salaires, pour situer, donc vous voyez on ne fait pas des boîtes de conserve où la moitié des charges ça serait le, l'aluminium ou je ne sais pas quoi, donc en fait chez nous tout est assez humain, dans la gestion de l'humain, je crois quand même encore apprendre des trucs, voilà pour répondre à la question. Pis après pour répondre à la vôtre, non ben alors moi je suis très content d'être, alors je pense que directeur d'institution, en tout cas c'est finalement ce qui me convient le mieux, pour avoir bossé dans le privé, pour avoir bossé un tout petit peu à l'état, ,mais pas longtemps, à l'état de Vaud, je trouve qu'on a un bon, un bon équilibre parce que dans le privé vous, vous bénéficiez souvent d'outils justement très performants, vous avez un environnement qui peut être extrêmement stimulant, parce que le challenging, parce que tous les moyens sont là, parce que valorisants aussi, selon etc., mais en revanche si vous vous posez la question du sens, vous finissez vite déprimé parce que c'est que pognon, pognon, pognon, pognon, et même si vous êtes dans le privé pour vendre des trucs qui paraissent extrêmement utiles comme dans le domaine médical, au final vous vous rendez vite compte que quand même ce qui compte c'est l'argent et donc au bout d'un moment c'est rude selon qui ont est, après à l'état je trouve dur aussi parce que tout est tellement cadré, tout est tellement verrouillé que la caricature où il faut remplir trois exemplaires pour une gomme, c'est presque ça hein donc, donc ça ce n'est pas très stimulant. En privé on vous donne un but, qu'est-ce que tu veux comme moyen et vous vous débrouillez, ben ça c'est le contraire de l'état. Alors que dans le milieu que je qualifie de parapublic, en tant que directeur d'une institution à but non lucratif, je trouve qu'on a un peu les avantages des deux, parce que finalement moi si je veux monter un projet, pour peu que je m'entende bien avec mon bureau, mon comité et autre, je peux avoir les moyens, les ambitions et pis en même temps, ben il y a du sens, je ne suis pas à but lucratif, je n'ai pas besoin de le faire au prix des collaborateurs, pour donner un dividende plus élevé aux actionnaires, donc ça, c'est pas, d'une certaine manière ce n'est pas forcément ce qui me plaît au quotidien mais c'est ce qui me permet que je me plaise au quotidien, donc c'est que le début de la réponse et pis

après moi je suis plutôt un généraliste, donc ce qui me plaît ici c'est que dans, je touche un peu à tout hein forcément, tous les groupes supports hein, marketing, comm., finances, RH, informatique et après au niveau des prestations il y a énormément de gestion de projets et puis ben c'est des prestations quand même assez larges puisque et puis surtout ce qui me plaît le plus, je garde le meilleur pour la fin, c'est les rencontres, et je pense à tort ou à raison que là je suis dans un environnement où mon, le microcosme des rencontres que je peux faire est probablement la bulle la plus grande qu'on puisse espérer, je m'explique ; ben quand j'étais directeur financier, bien sûr je rencontrais des gens, mais ils étaient quand même assez homogènes quoi, pognon, grosse bagnole, discussions de foot, je caricature un peu hein, mais quand même, après si vous êtes dans le pur social et que vous êtes éducateur, votre microcosme aussi c'est quand même pas mal éducateurs, de temps en temps un psy ou des assistants sociaux, mais ça ne va pas trop sortir, je caricature un peu avec ça, là moi j'ai la chance que dans une même semaine, je peux me retrouver en face d'un, d'un candidat bénévole qui a un casier judiciaire et un parcours incroyablement cassé où je dois lui expliquer pourquoi on ne va pas le recruter comme bénévole, donc en même temps c'est très dur et en même temps c'est d'une richesse inouïe parce que vous devez vous intéresser à la personne, vous avez quelqu'un qui est, qui est très différent d'autres personnes que vous pouvez croiser et c'est un entretien qui a une importance inouïe parce que vous voulez préserver sa dignité, vous voulez présenter l'image de la [nom de l'association] et vous voulez préserver vos bénéficiaires donc il ne va pas travailler pour vous, mais vous devez respecter sa dignité et faire en sorte qu'il trouve encore la [nom de l'association] sympa, ce n'est pas un exercice facile hein et l'après-midi même peut-être que vous avez, parce qu'on en a eu souvent, vous avez rendez-vous avec un conseiller d'état et trois chefs de service et peut-être que le soir-là vous avez une séance, le coloc des infirmières en pédiatrie, c'est trois mondes qui n'ont rien à voir et ça alors c'est ce qui me botte le plus, au quotidien c'est cette, c'est cet, ouais enfin, ces rencontres dans tous les sens.

M : Vous avez répondu à la question que j'avais c'était qu'est-ce que concrètement fait un directeur d'une institution comme la [nom de l'association].

R : Ben il fait ça.

M : Ouais.

R : Et ça c'est cool, vraiment, enfin moi ça me plaît.

---

## Entretien 12

C : Voilà donc ben je voulais commencer par une question générale, avant de soumettre quelques idées, mais qui était justement, ben vous qu'est-ce que vous avez appris au travers de votre participation à [nom de l'association] par exemple ?

H : Ben moi j'ai toujours fait du bénévolat, j'en ai fait pas mal, j'ai fait d'autres choses avant [nom de l'association], mais ouais j'ai, je me suis occupée d'associations de [nom de l'organisation].

C : Ah d'accord.

H : Et puis dans le cadre du, un peu plus à un niveau communal et au niveau cantonal, donc c'est pas vraiment de la politique mais ça y ressemble un peu et puis dans le cadre de l'association de [nom de l'organisation] on avait créé une structure d'accueil parascolaire, donc ça c'était du bénévolat, je dirais assez constructif et dans lequel je trouve qu'on apprend plein de choses justement dans des domaines dans lesquelles on s'investit, alors dans le cadre de l'association de [nom de l'organisation] j'ai appris plein de choses sur tout ce qui était organisation scolaire, lois scolaires, comment ça fonctionne, quels leviers il faut tirer pour obtenir les choses, pareil avec la structure d'accueil, tout ce qui est lois sur l'accueil de la petite enfance, organisation, comment on fait, comment, les lois fédérales, les aides financières, les finances, domaine sur lequel je suis vraiment pas douée mais bon il faut savoir trouver les bonnes personnes, ouais l'organisation aussi, ben comme présidente, de devoir à, organiser des choses, d'organiser des réunions, diriger des réunions, parler au public, tout ça c'est des choses que moi j'ai appris avec le bénévolat. Et puis avec [nom de l'association], qu'est-ce que j'apprends, je ne sais pas si je peux dire apprendre, je trouve qu'on reçoit énormément.

C : D'accord.

H : On a vraiment, de partager ces moments avec ces femmes qui ont toutes des parcours différents, qui ont des, des histoires, des âges, des origines, des parcours complètement différentes, c'est extrêmement enrichissant d'un point de vue humain et ça c'est vraiment fantastique. On en ressort chaque fois de ce, de ce moment, on est content, on reçoit vraiment beaucoup.

C : Ouais.

H : Je n'ai pas appris grand-chose sur la loi sur l'asile, sur ce coup-là, j'aurais pu (rires), mais ouais je pense que c'est plutôt des acquis et des choses qu'on reçoit humaines que vraiment d'apprendre des choses au sens premier du terme.

C : Ouais, d'accord. Et puis au niveau des compétences, par exemple je ne sais pas, compétences organisationnelles, tout à coup ou ?

H : Ah oui, oui alors ça, ben des compétences d'animation.

C : Ou d'animation voilà.

H : Pour ça aussi on est très bien, on est très bien soutenu à [nom de l'association], la, on a une animatrice, enfin responsable du secteur animation qui s'occupe de préparer les bénévoles, on a des séances aussi de temps en temps toutes ensemble, avec elle où on voit vraiment que c'est une professionnelle de l'animation, elle nous amène des trucs, des ressources ou des manières de faire pour, pour animer les séances dans le respect des buts de [nom de l'association] et puis ça c'est, oui alors là j'ai quand même appris pas mal de choses. Et puis on voit que c'est des professionnels quoi, c'est, c'est autre chose, nous petits bénévoles on fait ce qu'on peut, c'est bien, mais.

C : Bien sûr !

H : C'est très intéressant de voir comment, quand on fait des séances toutes les bénévoles, par exemple il y a une réunion pour toutes celles qui font des [nom des activités], ben justement elle l'amène d'une manière où, qui nous donne beaucoup d'idées et d'apprentissages donc oui ça, ça développe des compétences.

C : Il y en aurait peut-être d'autres à part organisationnelles ou d'animation ? Des fois il y a aussi, ce qui est ressorti, par exemple de la confiance en soi, je ne sais pas si chez vous c'est peut-être quelque chose aussi qui a permis ... ?

H : Alors je, ouais mais ça je pense que je l'ai plutôt fait avant justement, dans mes activités précédentes.

C : D'accord !

H : Où là j'étais contente d'avoir d'autres gens autour de moi qui pouvaient m'aider ! C'est vrai que la première fois que j'ai dû faire une assemblée générale comme présidente, oui ben je, ça oblige à y aller quoi, c'est bon après on sait, on a déjà fait, c'est aussi une question d'âge je pense (rires).

### Entretien 13

C : Je m'intéresse en fait aux apprentissages que chaque personne bénévole développe au sein de son activité et puis donc je vous poserais volontiers la question de manière plutôt générale, de qu'est-ce que vous vous avez appris à travers votre participation à [nom de l'association] ?

A : Qu'est-ce que j'ai appris, j'ai envie de dire que j'apprends toujours, ben j'apprends justement qu'il faut faire fi des stéréotypes, j'apprends quoi, j'apprends que j'aime les, j'apprends sur moi-même, j'apprends beaucoup sur moi-même, c'est un enrichissement, je suis allée, j'ai joint [nom de l'association] pour donner de moi-même, pour offrir du bénévolat, pour faire quelque chose qui me paraissait utile et je le reçois au centuple, et je le reçois dans le sens où c'est de l'échange, c'est de la vie, c'est, j'ai de la peine à mettre des mots, j'ai l'impression que c'est un cadeau d'une certaine façon que je reçois plus que ce que je donne parce que j'ai pas l'impression de donner beaucoup, j'ai juste, je donne une heure et demi, enfin deux heures de mon temps et en fait c'est une petite pierre à l'édifice et c'est pour ça que c'est utile, c'est pour ça que mon bénévolat a du sens, c'est ce qu'on me dit, c'est, on me dit mais : « ton bénévolat a du sens parce qu'on a besoin justement d'avoir toutes ces petites pièces ensemble pour qu'on puisse accueillir les enfants, si on n'a pas assez de personnes, on peut pas accueillir les enfants, donc les mamans ne peuvent pas avoir leurs cours », donc pour moi ça me paraît très peu, pis en même temps ça fait partie d'un édifice qui est très important, parce que je vois tout le travail de, d'intégration qui est fait, pour les mamans justement d'apprendre à entrer dans une nouvelle culture pour elles en étant accompagnées avec bienveillance, de, nous on est vraiment à leur service, on est vraiment là pour elles, on est vraiment là pour faciliter ce passage et puis à l'espace enfants, je pense que oui ces femmes veulent faire des cours de français, de nouveau je parle de ma tranche-horaire à moi, elles sont là pour du français, mais elles vont pas pouvoir aller s'investir dans une nouvelle langue si elles savent pas que leur enfant est bien. Donc il y a d'abord leur enfant et après il y a leurs cours, donc nous on fait partie de ce passage où il faut les accueillir, mais en même temps leur donner quelques instructions, quand on accueille un enfant, on fait une intégration, ça veut dire que la maman est là pour jouer avec son enfant, que l'enfant aime le lieu, apprenne à aimer le lieu et à apprendre que sa maman va revenir le chercher, mais ça passe par un moment où la maman doit jouer avec son enfant pour s'approprier le lieu et qu'elle puisse aussi se donner des pistes : « ah ben mon enfant, il aime tel jouet, il aime tel livre, il aime faire tel lien, il a tel besoin » et nous on apprend à la maman à découvrir un lieu de la salle qui lui plaît, tout bêtement, on découvre qu'un enfant aime une balle, ça va permettre ensuite d'être sa référente et de lui amener une balle le jour où maman

pleure : « ah ben il aime les balles, on va le récompenser, il aime cette balle, ça va le rassurer », donc la maman va partir à ce moment-là mais ça veut dire aussi qu'il faut apprendre à la maman à ne pas prendre son portable, jouer avec son enfant, être disponible pour son enfant, ça ne veut pas dire je fais, je regarde mes e-mails, c'est non non, non, « tu ranges ton portable, tu le mets dans ton sac et tu es là pour ton enfant maintenant », donc c'est des choses où tout à coup on passe par quelque chose qui ait du bon sens pour nous, qui nous paraît naturel, mais qu'on doit expliquer, ou peut-être de parler un peu moins fort parce qu'il y a d'autres enfants et qu'il y en a un qui dort, c'est, c'est toutes ces choses-là qu'on fait aussi, donc là je reviens dans, il y a la notion du temps, la notion donc, on a eu une formation à [nom de l'association] une fois sur cette notion du temps et au combien elle est différente culturellement, donc cette notion du temps : « tu dois être à l'heure parce que c'est un rythme, si tu viens plus tard quand une maman vient de partir, les enfants pleuraient, maintenant tu arrives, tu vas partir, ton enfant va pleurer, ça va faire pleurer les autres enfants », etc., il y a tout un, tout un respect que nous on met dans cette notion du temps, alors que pour elles c'est pas du tout une question de respect, si elles ne sont pas là, c'est parce que culturellement elles n'ont pas besoin de nous le dire, elles ont une bonne raison, tandis que nous en Suisse on a besoin qu'on nous le dise, on a besoin qu'on nous explique, on a besoin qu'on s'excuse parce que ça prend du temps pour quelqu'un d'autre, donc il y a toutes ces choses-là qui sont vécues et ce qui fait que, ça m'a fait apprendre beaucoup sur l'autre, c'est dans ce sens-là où je reçois beaucoup, dans mon bénévolat.

C : Ouais.

A : Et après culturellement bien entendu au niveau des langues différentes de ces mamans, elles ne réalisent pas forcément qu'on prend leurs attentes aussi en, comment dire, je trouve pas mon mot...

C : En vigueur ?

A : On fait attention à leurs attentes, voilà, on, elles ont le droit, elles ont des attentes, elles ont le droit qu'on les écoute, pis en même temps elles ne peuvent pas non plus passer tout droit et dire : « ah voilà ça se passe comme ça, moi je, tu t'occupes de mon enfant, au revoir, j'y vais » et parfois on se demande si c'est le cas chez certaines, elles sont tout à coup très directes et pis nous : « attends, nan, nan, nan, tu peux pas venir », ou bien la simple question de l'inscription, elles doivent vraiment respecter et là je suis très admirative des responsables de [nom de l'association] qui doivent apprendre à être très carré sur la structure de l'association, « tu es inscrite à ton cours, tu es inscrite à telle heure, c'est maintenant, c'est pas à un autre moment,

tu peux pas me laisser ton enfant parce que, pour que tout fonctionne, il faut que les règles soient respectées ». Et ça, ce n'est pas facile à dire et j'observe mes responsables le faire avec beaucoup de bienveillance et bravo. On peut faire les choses, mais il faut toujours rester bienveillante et aider.

C : Et puis, est-ce que par exemple vous avez pu développer de nouvelles compétences ? Enfin je ne sais pas, par exemple dans l'espace enfants, vous avez dit que vous étiez enseignante, mais j'imagine pour des enfants plus âgés, là d'avoir travaillé avec des petits, peut-être que ça vous a permis de développer certaines...

A : Nan, étant maman moi-même, j'ai pas, nan, nan, je dirais pas, pas encore à ce stade-là je suis encore trop dedans parce que moi c'est les petits hein, c'est les quatre à six ans et puis à savoir que justement à [nom de l'association] c'est encore des quatre à six ans qu'on a, puisque les enfants qui viennent sont des enfants d'âge préscolaire, dans la mesure où ils commencent la troisième hamos, ils ont plus l'âge de venir à l'espace enfants, même les enfants de cinq ans qui arrivent à six ans, on les voit plus beaucoup, parce que dès le moment où ils commencent l'école, c'est vrai qu'une maman qui a son espace de, qui a son cours de français par exemple un après-midi et ça correspond à l'après-midi de congé pour son enfant, on peut imaginer un enfant de, de justement, de deuxième hamos qui aurait congé cet après-midi-là, il a encore le droit de venir à l'espace enfants, sauf erreur oui. Mais quand l'enfant est en troisième hamos, à partir de là non, les enfants sont trop grands, à partir de dix ans révolus, ils sont plus pris, on ne les prend plus à l'espace enfants. Donc nan, à titre personnel j'ai envie de dire que dans mes compétences pour travailler avec les enfants, non, non je n'ai pas vraiment appris. Il y a plutôt des, peut-être des piques de rappel de la part de la responsable de l'espace enfants, sur la toute petite enfance où moi je m'en suis un peu détachée vu que mes enfants ont maintenant passé 20 ans, mais en travaillant encore avec des petits, en aimant les enfants, en ayant une grande famille et puis beaucoup de neveux et nièces, non j'ai envie de dire que je n'ai pas, j'ai pas spécialement appris, non pas à ce niveau-là. Je reste quand même dans mon niveau de, de formation au niveau de l'éducation en travaillant à l'espace enfants, c'est pas, apprendre en donnant les cours de, en donnant pas les cours mais en donnant les, les tests de français, alors là j'aime bien parce que ça me fait toucher un autre espace de [nom de l'association], qui est justement le cours de français, et là oui là j'ai appris des choses, parce que j'ai appris justement comment on sépare les différents niveaux de cours de français, donc ça, ça m'apprends de nouvelles choses, ça j'aime bien.

## Entretien 14

C : Ouais, d'accord, ok. Ben merci en tout cas pour ces questions sur la plateforme. Si vous êtes d'accord on peut parler encore un petit moment de vos activités plus précisément à [nom de l'association] j'aimerais bien vous demander en fait, est-ce que vous avez appris des choses vous à travers votre participation à [nom de l'association] ?

B : Des choses dans quel sens ?

C : Par exemple, est-ce que vous avez appris soit des connaissances sur l'asile, ou alors est-ce que vous avez pu développer des compétences, je ne sais pas, d'animation, d'organisation, de gestion d'équipe, gestion de projets ? Enfin voilà un peu ce genre de choses.

B : Alors ce que j'ai principalement appris à [nom de l'association], c'est d'en fait gérer une classe qui des fois n'est pas très homogène.

C : D'accord.

B : Bon pas seulement, parce que je travaille pour une autre association qui elle est vraiment basée avec les réfugiés, c'est [nom de l'association], c'est à l'Uni de Neuch.

C : Ah oui !

B : Et là c'était aussi la même chose parce que des fois on pouvait avoir aussi des groupes très petits et une fois je suis tombée avec un groupe de 30 personnes, donc c'est vrai que gérer des personnes qui des fois ne sont pas tellement motivées à être là, ou qui ne s'entendent pas bien entre elles, c'est assez difficile donc c'est vrai qu'il faut savoir un peu gérer chaque cas, donc ça c'était vraiment le, la chose que j'ai vraiment apprise avec ces associations parce que finalement on est bénévole, donc j'ai envie de dire on a une certaine responsabilité, mais on n'a pas autant de pression que si on est engagé et je pense que de leur côté, les apprenants le ressentent aussi en fait. S'ils sont dans une institution vraiment où ils doivent apprendre le français ou quelque chose comme ça, enfin un peu plus, on va dire une institution où les profs sont payés, ils font déjà plus attention à ce qu'ils disent. Je vois la différence par exemple à [nom de l'association], on n'est pas payé, mais eux ils paient une partie à [nom de l'association] donc, ils font déjà davantage d'attention, parce qu'ils savent que s'ils sont en train de payer, c'est pour quelque chose en fait. Ils ne vont pas juste payer pour ne pas venir en cours, donc là ils ont un peu plus de respect. Alors que pour l'association [nom de l'association], c'est vrai que finalement ils viennent pour but d'avoir un abonnement de bus et ça fait que, plusieurs viennent parce qu'ils doivent être présents et ne font rien du tout, donc ça c'est assez dommage

en fait parce que finalement ben à la fin ils ont leur abonnement parce qu'ils ont été présents, mais ils font rien, vraiment ils s'assoient et pis ils nous regardent et ils ne font pas les fiches, ils ne participent pas, c'est vraiment, c'est vraiment hyper dommage et pis ça démoralise non seulement les profs, mais aussi les autres apprenants parce qu'ils se disent : « lui il a le droit ne rester sur son natel pendant tout le cours, ben le jour où je ne voudrai pas participer, je vais aussi le faire » et au bout d'un moment quand tout le monde le fait ben ça vaut plus la peine de venir en cours.

C : Ouais et puis vous, vous faites quoi dans ce genre de situation du coup ?

B : Je ne vous entends pas très bien, vous pouvez répéter ?

C : Oui bien sûr, je vous ai demandé dans ce genre de situation, qu'est-ce que vous faisiez par exemple, avec ces bénévoles qui ne sont pas, heu ces réfugiés qui ne sont pas motivés ?

B : Ben moi je, au début j'ai essayé de les faire participer et quand j'ai vu que vraiment ils en avaient vraiment rien à faire d'être en cours, donc j'ai, je me suis concentrée sur les autres en fait pour pas que les autres soient démotivés parce que eux ça se voyait clairement que voilà, ils ne voulaient pas, ils ne voulaient vraiment pas participer, ils écoutaient même pas les cours, donc j'ai essayé vraiment de me focaliser sur les autres parce que je me suis dit, si j'en perds deux ou trois parce qu'ils ne veulent pas faire, ok, mais si du coup eux on va dire, contaminent le reste de la classe et que d'autres se mettent à ne pas vouloir écouter, à ne pas vouloir participer, on va pas tenir jusqu'à la fin du semestre, donc en fait j'ai fait de mon mieux pour continuer à intéresser les autres en fait, pour pas qu'ils laissent tomber et pour finalement leur apprendre des choses parce que le but principal c'était de leur apprendre, enfin pour moi c'était de leur apprendre quelque chose, moi j'avais rien d'autre à y gagner, donc c'est principalement la méthode que j'ai décidé de prendre parce que vraiment, je ne savais pas quoi faire d'autre sur le moment, c'était l'un de mes premiers cours quand c'est arrivé, donc j'étais toute nouvelle et quand j'ai vu ça, au tout début franchement quand ça m'est arrivé, j'ai eu envie de sortir de la classe en pleurant parce que voilà, mais finalement je me suis dit, il y en a vingt autres qui sont intéressés, je ne peux pas les abandonner, alors on va faire avec.

C : Ouais. Et puis à part ces, enfin ce qui est déjà très bien hein, mais à part ces compétences un peu de gestion de groupe justement, est-ce que vous en auriez peut-être développées d'autres ?

B : Peut-être de conseil aussi, enfin je veux dire pas conseil on va dire psychologique ni quoi que ce soit, mais dans le sens, comme je vous ai dit des questions qui se posent, ou des choses qui ne comprennent pas en Suisse, des choses comme ça, donc ça m'est déjà arrivée de rester après un cours ou même pendant le cours quand il y avait une question qui surgissait et que tout le monde me regardait en attendant une réponse parce qu'ils ne savaient pas non plus, que ça les intéressait de le savoir, ben je prenais un moment pendant le cours plutôt que d'apprendre le français, je leur expliquais comment ça se passait, où est-ce qu'ils devaient aller dans telle situation et même après le cours ça m'est déjà arrivée avec une ou deux personnes de prendre un petit pour leur dire : « ok si il t'arrive ça, il faut que tu ailles voir telle personne à tel endroit », parce que finalement j'ai l'impression qu'ils se confient davantage à nous qu'à leurs assistants sociaux, en tout cas pour la plupart j'ai l'impression que, après je ne sais pas comment ça se passe au niveau des assistants sociaux ou, enfin comment ils sont mais j'ai l'impression que la plupart ils ont plus de facilité à se confier à nous qu'à eux, je ne sais pas vraiment pourquoi, mais on reçoit beaucoup de demandes, de questions, des fois on doit un peu se limiter parce que c'est vrai qu'il y a des choses que c'est pas à nous de gérer, enfin il y a certaines choses dont on ne doit pas s'impliquer parce que ça va au-delà de nos compétences et finalement c'est pas très utile pour le réfugié non plus finalement d'être aussi dépendant de nous, donc c'est vrai que il faut savoir mesurer, enfin trouver la limite de jusqu'où on peut aller pour leur donner un coup de main et jusqu'où, enfin où on doit s'arrêter parce que ça dépasse notre rôle en fait.

---

### **Entretien 15**

CP : Et puis, juste pour finir, je vous poserais du coup volontiers ma question sur les apprentissages, donc en fait est-ce que vous, vous avez appris des choses particulières au sein de votre participation à [nom de l'association] ?

C : Au sein de la plateforme ou au sein, c'est-à-dire ?

CP : Vraiment vous votre, votre positionnement dans, dans l'association [nom de l'association], est-ce que ça vous a permis de développer des compétences ou d'apprendre de, ouais.

C : Alors énormément oui, bien sûr, oui, parce que je ne viens pas du domaine social donc moi j'étais, j'étais à [ville suisse] à l'université, plutôt dans le domaine enseignement médical en fait, mais bon j'ai fait plein d'autres choses, j'étais dans le développement avant, j'étais dans la traduction, enfin j'ai un parcours un peu atypique, mais oui, oui j'apprends, j'apprends énormément de choses à [nom de l'association], notamment sur le bénévolat bien sûr, mais

aussi, voilà je n'avais jamais, je n'avais jamais fait de gestion financière par exemple ou, enfin préparer un budget, c'est des choses qui ne me font pas peur, je me connais et je sais que quand je suis motivée, j'apprends donc, donc c'est ce que je suis en train de faire, j'ai appris un paquet de choses oui.

CP : D'accord.

C : Et puis en fait moi je suis un super exemple de la migrante qui passe de l'autre côté et qui profite du bénévolat, nan c'est, ce n'est pas qu'anecdotique mais c'est vrai, donc je suis arrivée dans le canton de, je suis arrivée en Suisse en 2015 et après je suis arrivée à Neuchâtel, canton de Neuchâtel en 2018, mon premier réflexe ça a été d'aller à [nom de l'association] donner des cours d'allemand, donc j'ai fait le cours d'allemand du mardi soir, pendant un an, après j'ai trouvé ça lourd pour moi parce que j'étais encore à faire la navette avec [ville suisse] et pis ça c'est, c'était un peu lourd, mais ça a été très enrichissant pis je, je garde des liens, voilà avec [nom de l'association], c'est une association que j'aime beaucoup, ça a été un, un premier pas pour connaître pas mal de monde, pas mal de femmes et puis donc je peux savoir enfin exactement ce qu'apporte le bénévolat quand on veut, enfin moi ça a toujours été mon réflexe de me mettre dans des associations quand, quand j'arrive quelque part, alors j'ai migré plusieurs fois, j'ai migré en [Pays], après j'ai migré au [Pays], après j'ai remigré en [Pays] mon va dire et après je suis repartie au [Pays] et après je suis revenue, après je suis venue, nan il y a eu encore la [Pays] et après la Suisse, donc en fait la migration c'est, voilà c'est ma vie quoi hein et puis et puis ben j'ai toujours été en contact avec des migrants d'ici, d'ailleurs, de voilà et puis, et puis je peux dire que j'ai atterri à [nom de l'association] par [nom de l'association], parce que j'avais postulé pour, à l'époque ils cherchaient une nouvelle responsable pour le centre de Neuchâtel, j'avais postulé pour ce poste-là et puis je n'ai pas été retenue, par contre la présidente de [nom de l'association] de l'époque, donc [prénom, nom] qui fait partie du comité de [nom de l'association] m'avait repérée et m'a proposé de postuler à ce poste de secrétaire générale, dont je n'avais absolument pas connaissance parce que je ne faisais pas une recherche active de, de travail dans le, on peut dire que le bénévolat m'a permis de trouver ce job, donc ça c'est quelque chose qu'on essaie aussi de mettre en avant hein, que le bénévolat peut permettre effectivement d'atterrir, d'acquérir des connaissances, de faire du réseautage qui permet de, d'avoir un accès au marché de l'emploi qui est, qui est différent donc, donc voilà grosso modo.

CP : ça, vous conseilleriez aussi le bénévolat pour faire des rencontres justement ?

C : Alors très, oui, très clairement hein c'est, ça a été mon parcours aussi en [Pays] où j'ai lancé un site qui s'appelait [nom de l'organisation] à l'époque avec une amie, qui était kurde, turc, kurde et puis, pis c'était un engagement associatif très fort et puis ça m'a permis de, de prendre pied dans la société allemande en fait donc, oui je pense qu'on trouve sa place par, par l'action et voilà, donc je, je peux que prêcher cette cause auprès des migrants parce que je l'ai vécu moi-même pour apprendre la langue, pour connaître des gens, pour comprendre aussi la société dans laquelle on est, voilà, c'est ultra précieux, ouais, se sentir actif aussi, je ne sais pas si vous avez rencontré [prénom] de [nom de l'association]? Il est entre [noms des associations].

CP : Nan, d'accord.

C : Oui, ça c'est quelqu'un d'intéressant à rencontrer, je voulais faire une petite vidéo d'ailleurs, un petit peu montrer des bénévoles issus de la migration, c'est un afghan et lui il organise les sorties à [nom de l'association], enfin il est vraiment entre les deux, entre [noms des associations] parce que souvent ils font des sorties ensemble, là il y a une sortie prochainement à vélo, ils vont faire, je crois c'est samedi, ou il adore la montagne alors des fois c'est un petit coup de randonnée et puis, et puis c'est quelqu'un qui a participé aussi à nos échanges à l'époque, donc au début du confinement, du premier confinement, où on s'est mis ensemble avec plusieurs personnes de différentes associations pour dire « bon, qu'est-ce qui se passe chez vous, qu'est-ce qu'on fait, etc. » et pis il a participé aussi à ces échanges-là, donc ça pourrait être quelqu'un d'intéressant à rencontrer enfin, de ce côté, ouais pour votre Master peut-être, [prénom] j'ai, j'ai son contact hein si jamais, ça s'écrit (m'épelle le prénom).

CP : D'accord.

### Annexe IX : Transcriptions effectuées dans le cadre du mémoire

Comme mentionné antérieurement, j'ai réalisé des annexes confidentielles, c'est-à-dire que je n'ai pas rattaché directement à ce rapport les retranscriptions des cinq entretiens biographiques menés. En effet, j'ai créé un dossier à part avec ces retranscriptions et uniquement moi, ma directrice de mémoire et mon experte y avons accès. Il s'agit d'une bonne solution étant donné que des informations confidentielles s'y trouvent, remettant alors en question l'anonymat de la participante en question. Dès lors, j'ai décidé de ne pas les rendre public.