

Pourquoi donner son temps lorsque celui-ci est compté ? Une typologie des bénévoles retraités expliquée par des caractéristiques psychosociales du vieillissement

Samuel Guillemot

Maître de Conférences à l'Université de Bretagne Occidentale - Laboratoire ICI (EA2652)
IUT de Quimper
2 rue de l'Université
29334 Quimper Cedex
(00 33 2).98.90.85.26
samuel.guillemot@univ-brest.fr

Andréa Gourmelen

Doctorante à l'Université de Bretagne Occidentale - Laboratoire ICI (EA2652)
IAE de Bretagne Occidentale
12 rue de Kergoat CS93837
29238 Brest Cedex 3
(00 33 2) 98 01 73 68
andrea.gourmelen@voila.fr

Hélène Privat

Doctorante à l'Université de Bretagne Occidentale - Laboratoire ICI (EA2652)
IAE de Bretagne Occidentale
12 rue de Kergoat CS93837
29238 Brest Cedex 3
(00 33 2) 98 01 73 68
privath@wanadoo.fr

Bertrand Urien

Professeur des Universités à l'Université de Bretagne Occidentale - Laboratoire ICI (EA2652)
IAE de Bretagne Occidentale
12 rue de Kergoat CS93837
29238 Brest Cedex 3
(00 33 2) 98 01 73 68
Bertrand.Urien@univ-brest.fr

Marine Le Gall-Ely

Professeur des Universités à l'Université de Bretagne Sud - Laboratoire IREA (EA4251)
Faculté de Droit, des Sciences Economiques et de Gestion
1, rue de la Loi
56017 Vannes Cedex
(00 33 2) 97 01 26 27
marine.le-gall-ely@univ-ubs.fr

Pourquoi donner son temps lorsque celui-ci est compté ? Une typologie des bénévoles retraités expliquée par des caractéristiques psychosociales du vieillissement

Résumé:

En raison de la cessation d'activité professionnelle, les retraités représentent une cible marketing intéressante pour les associations à la recherche de bénévoles. Or, la retraite est un événement marquant dans le processus du vieillissement car il engendre généralement une prise de conscience du raccourcissement du temps restant à vivre. Ces constats conduisent à s'interroger sur les motivations qui poussent les retraités à donner leur temps aux autres et ce, d'autant plus que celui-ci est compté. En prenant comme cadre de référence la théorie de la personnalité d'Erikson (1959), la problématique de cette communication est de définir des profils de bénévoles retraités selon leurs motivations, et de caractériser ces derniers par deux caractéristiques psychosociales du vieillissement : la générativité et la sagesse. Pour cela, nous avons opté pour une classification des motivations au bénévolat en fonction de leur degré d'autodétermination (de libre choix) et de leur nature altruiste ou égoïste, comme préconisé par Chantal et Vallerand (2000). Au terme d'une étude quantitative réalisée sur plus de 200 bénévoles retraités, les résultats de la recherche aboutissent à une typologie de bénévoles en cinq groupes : les « hédonistes » ; les « coupables » ; les « affectifs » ; les « utilitaristes » et les « ambitieux » qui se caractérisent par des dimensions différentes de la sagesse et de la générativité.

Cette recherche de nature exploratoire, permet de mieux comprendre le don de temps ainsi que les effets du vieillissement. Ces résultats sont de nature à aider les responsables associatifs à ne pas se focaliser uniquement sur le temps disponible des retraités et à prendre en compte des variables psychosociales liées à l'expérience du vieillissement pour mieux les recruter et les fidéliser.

Mots-clés : Motivations au bénévolat ; Typologie ; Personnes âgées ; Générativité ; Sagesse

Why volunteering when time is running out? A typology of volunteer retirees explained by ageing psychosocial characteristics

Abstract:

Due to professional activity cessation, retirees are an interesting marketing target for associations looking for volunteers. But retirement is an important event in the aging process because it usually causes an awareness of the remaining time to live. These statements raise questions about the retirees' motivations to give their time to others and this, especially when time is running out. The personality theory of Erikson (1959) taken as a framework, the paper issue is to define retired volunteers' profiles explained by two aging psychosocial characteristics: generativity and wisdom. To reach this aim, we have chosen a classification of the volunteer's motivations according to their self-determination degree (choice freedom) and their selfish or altruistic nature, as recommended by Chantal and Vallerand (2000). More than 200 retired volunteers were asked to fill in a questionnaire. The results shed light on a classification of volunteers into five groups, the "hedonist", the "guilty", the "emotional" the "utilitarian" and the "ambitious", each characterized by different degrees of wisdom and generativity.

This exploratory research leads to better understanding the gift of time and the effects of aging. These results are likely to help association leaders not to focus only on time available but also to take into account the psychosocial variables related to aging for better recruitment and retention.

Key-words: Volunteer motivations; Typology; Elderly people; Generativity; Wisdom

Pourquoi donner son temps lorsque celui-ci est compté ? Une typologie des bénévoles retraités expliquée par des caractéristiques psychosociales du vieillissement

Introduction

« *Changez les choses : devenez bénévole !* ». Ce slogan du gouvernement français s'inscrit dans le cadre de l'année européenne du bénévolat et du volontariat. Il traduit la volonté des pouvoirs publics de consacrer l'année 2011 à promouvoir et développer ces comportements. Les enjeux sociétaux sont bien réels : en effet, 35 à 45% des associations fonctionneraient avec un nombre insuffisant de bénévoles réguliers (Bazin et Malet, 2010). Sachant qu'environ 80% des associations n'emploient aucun salarié (Birambeau et Larceneux, 2008 ; Tchernonog, 2007), le recrutement et la fidélisation des bénévoles deviennent alors nécessaires à la survie de ces organismes. En raison du temps disponible libéré par la cessation de l'activité professionnelle, les personnes âgées constituent une cible privilégiée pour les associations. Par ailleurs, en complément de ce bénévolat formel, elles sont également sollicitées par leurs proches (parents, enfants, amis...) pour leur apporter de l'aide. Ce comportement, qui prend forme en dehors de tout organisme, est considéré comme une branche à part entière du bénévolat, nommée « bénévolat informel » (Archambault et Prouteau, 2009 ; Prouteau et Wolff, 2003). Les questions suscitées par ce champ d'investigation sont nombreuses : Quelles sont les motivations des personnes âgées au bénévolat ? Comment les promouvoir et les développer, tout en tenant compte des différences interindividuelles ?

Dans cette communication, nous prenons la théorie du développement de la personnalité d'Erikson (1959) comme cadre de référence pour examiner l'impact des enjeux psychosociaux liés au vieillissement sur les motivations au bénévolat des personnes âgées. Notre objectif est de dresser une typologie de bénévoles âgés sur la base de leurs motivations et de discriminer leur profil par leurs caractéristiques psychosociales.

D'un point de vue théorique, notre recherche s'inscrit dans le courant des travaux liés au don en comportement du consommateur (pour une synthèse voir Bergadaà, Le Gall-Ely et Urien, 2011) et cherche à combler le manque de connaissances sur le don de temps en sciences de gestion (Dubost, 2007). En tant que telle, notre étude trouve sa place au côté des études sur le don d'objets (Bergadaà, 2006), d'argent (Sargeant et Woodliffé, 2007), ou encore de cadeaux (Ferrandi, 2001 ; Ferrandi *et alii*, 2004).

La partie conceptuelle de la recherche s'articule autour de la présentation des motivations au bénévolat (1) et des enjeux psychosociaux liés au vieillissement issus de la théorie d'Erikson, à savoir la générativité et la sagesse (2). Au terme de ce tour d'horizon de la littérature, nous poserons la méthodologie mise en œuvre qui nous a conduits à interroger par questionnaire plus de 200 retraités (3) pour aboutir à une typologie de bénévoles (4). Enfin, seront discutés les principaux résultats, les apports, les limites, ainsi que les voies de recherches futures (5).

1. Les motivations au bénévolat des personnes âgées

Dans cette recherche, le bénévolat est considéré comme tout « don de temps » (Archambault, 2005 ; Mattei, 2007 ; Prouteau, 2001 ; Prouteau et Wolff, 2004) à une organisation ou de manière informelle. Dans ce sens, de nombreux chercheurs assimilent le bénévolat à un comportement pro social (Wymer Jr et Samu, 2002 ; Yanay et Yanay, 2008).

Les personnes âgées de 60 ans et plus sont particulièrement concernées par le bénévolat. Elles donneraient plus d'heures que les autres aux associations (3 heures en moyenne, soit trente minutes de plus que la moyenne française) (France Bénévolat et IFOP, 2010). En ce qui concerne le bénévolat informel, là encore les personnes âgées sont particulièrement sollicitées et parfois considérées comme « prestataires de service », par exemple pour la garde des petits-enfants. Ces statistiques paraissent logiques en raison de l'augmentation du temps libre liée à la cessation de l'activité professionnelle. Pourtant, selon France Bénévolat : « on ne devient pas bénévole, automatiquement, au prétexte que l'on dispose de davantage de temps disponible ». En effet, il existe des variations interindividuelles qui expliquent pourquoi beaucoup de recherches, notamment en psychologie, se sont focalisées sur les motivations au bénévolat (Chantal et Vallerand, 2000 ; Clary et Snyder, 1999 ; Clary *et alii*, 1996 ; Shye, 2009), afin de mieux comprendre ce qui pousse à donner son temps aux autres, plutôt que de le consacrer à d'autres occupations plus personnelles. Une synthèse de la littérature montre que les motivations au bénévolat peuvent être classées selon leur caractère altruiste vs égoïste et selon leur degré d'autodétermination (Deci et Ryan, 1985 ; Vallerand et Miquelon, 2008) :

➤ La dichotomie altruiste vs égoïste se retrouve dans de nombreux travaux relatifs au bénévolat (Bussell et Forbes, 2002 ; Dolnicar et Randle, 2007 ; Haski-Leventhal, 2009 ; Warburton et Crosier, 2001). Cependant, ces deux catégories de motivations ne sont pas exclusives et un bénévole peut faire coexister des motivations altruistes (aider son prochain par exemple) et égoïstes (acquérir un statut social par exemple).

➤ La dichotomie autodéterminée vs non autodéterminée fait référence quant à elle au degré de liberté ressenti par un individu lors d'une prise de décision (Deci et Ryan, 1985). Si

une personne perçoit son engagement bénévole comme un choix librement consenti, elle est motivée de manière dite « autodéterminée ». Tel est le cas lorsque l'on s'investit dans le bénévolat parce qu'on est persuadé que cela est bon pour soi, parce que l'on juge que c'est en adéquation avec sa personnalité, pour faire des rencontres ou encore pour se dépasser (Chantal et Vallerand, 2000). Au contraire, un individu qui perçoit sa décision comme influencée par des « forces » externes, est motivé de manière « non autodéterminée ». Tel est le cas parfois lorsque l'on s'engage dans le bénévolat parce que l'on ressent une obligation morale, une pression extérieure, parce que l'on espère une certaine reconnaissance ou une valorisation professionnelle (Chantal et Vallerand, 2000).

Le tableau 1 ci-dessous représente et illustre les quatre grandes familles de motivations au bénévolat identifiées :

MOTIVATIONS	Altruistes	Egoïstes
Autodéterminées	<i>Faire du bénévolat...</i> - Pour le plaisir d'aider ; - Par choix face aux problèmes de la société ; - En adéquation avec une personnalité altruiste.	<i>Faire du bénévolat...</i> - Pour le plaisir d'apprendre ; - Pour faire des rencontres ; - Pour se dépasser.
Non autodéterminées	<i>Faire du bénévolat...</i> - Par obligation morale d'aider les autres	<i>Faire du bénévolat...</i> - Pour acquérir de l'expérience professionnelle ; - Pour être reconnu socialement ; - Par obligation, pression normative.
	----- <i>Amotivation</i> ¹	

Tableau 1 : Classification des motivations au bénévolat adaptée de Chantal et Vallerand (2000)

2. Le développement psychosocial de l'adulte

Erikson (1959, 1982) est l'un des rares théoriciens de la personnalité à examiner le vieillissement comme une étape du développement de la personnalité, au même titre que la petite enfance, l'enfance, l'adolescence, et la vie d'adulte. Selon Erikson, la vie est une succession de huit « crises existentielles » qui mettent en jeu un pôle positif et un pôle négatif. L'enjeu développemental consiste à trouver un équilibre entre ces deux extrêmes. La

¹ Dans les cas extrêmes, l'individu peut témoigner d'une *amotivation*, forme de motivation la moins autodéterminée. Il s'agit d'une absence de motivation consciente (qui, de fait, ne peut être ni altruiste, ni égoïste) car la personne ne sait pas pourquoi elle s'engage dans un comportement.

résolution de chaque « crise » permet de passer au stade suivant. En revanche, l'échec conduit à un développement de la personnalité incomplet. Si cette théorie de développement « par étape » est controversée, les chercheurs reconnaissent qu'Erikson a introduit des concepts clés (Vaillant et Milosky, 1980 ; Kushner, 1993 ; Stewart et Ostrove, 1998 ; Pietikainen et Ihanus, 2003). Les 7^{ème} et 8^{ème} étapes concernent la fin de vie et conduisent à des changements dans la personnalité des individus, tels que le développement de la générativité (2-1) et de la sagesse (2-2).

2-1. La générativité

La prise de conscience de sa propre finitude entraîne toutes sortes de manifestations dont un désir légitime de laisser son empreinte, un héritage et des traces. Ainsi, les individus vieillissants qui commencent à raisonner en « temps qu'il reste à vivre » deviennent préoccupés par leur contribution à la société et le souvenir qu'ils laisseront. La 7^{ème} étape du scénario d'Erikson met donc en prise la capacité d'un individu à enseigner, préserver et guider les générations futures, et au contraire le sentiment de n'avoir rien à apporter à ces nouvelles générations. C'est la lutte de la générativité contre la stagnation. La générativité résulte donc des désirs d'immortalité symbolique et d'être utile aux autres. Elle implique deux temps : le premier acte consiste à créer une extension de soi, le second à l'offrir à la communauté pour son « bien ». Dans ce sens, la générativité est à la fois un geste narcissique, de création de quelque chose à son image, et une action altruiste comme cadeau à la génération suivante (McAdams *et alii*, 1993 ; Kotre, 1999). McAdams *et alii* (1998) montrent que les actions génératives sont le plus souvent sous-tendues par des engagements (les motivations) et un intérêt génératif (orientation générale de l'individu envers les générations suivantes). Les recherches les plus récentes identifient plusieurs dimensions à l'intérêt génératif (Urieu et Kilbourne, 2011) : la postérité, la transmission et la communion.

➤ La dimension **postérité** correspond à l'intérêt d'une personne à ne pas être oubliée par la génération suivante. On peut donc penser que cette disposition va engendrer des comportements de type égoïste, par exemple une personne qui va prendre des responsabilités associatives de manière à être reconnue socialement.

➤ La dimension **transmission** fait référence à l'intérêt d'une personne à transmettre des éléments (connaissances, etc.) à la génération suivante et souligne un trait de caractère altruiste, par exemple une personne âgée qui va accepter de s'occuper de ses petits-enfants de manière à rendre service à sa famille.

➤ La dimension **communion** se soucie de la prise en charge de responsabilité dans la collectivité. Cette dimension souligne un engagement envers la communauté duquel peut découler une obligation morale et donc engendrer des motivations au bénévolat non autodéterminées, par exemple lorsque l'on s'engage de manière bénévole parce que les autres « comptent sur nous ».

2-2. La sagesse

La 8^{ème} et dernière étape d'Erikson concerne la recherche d'intégrité personnelle qui conduit à la sagesse. La recherche d'intégrité personnelle est à rapprocher du concept de relecture de vie décrit par Butler (1963). Selon lui, toute personne confrontée de manière directe ou indirecte à sa propre mortalité se plonge dans une introspection de manière à résoudre les conflits de sa vie passée et ainsi appréhender l'échéance ultime de manière plus sereine. Un sentiment de gâchis et d'amertume peut naître d'un bilan négatif dans le cas où l'individu constaterait une différence entre ce qu'il espérait devenir et ce qu'il est devenu. Au contraire, un bilan positif permet d'unifier tous les aspects de sa personne, de comprendre et d'accepter sa vie. Ce sentiment de contrôle personnel et de détachement par rapport à sa propre vie conduit à davantage de sagesse. A notre connaissance, ce construit n'a pas été étudié en comportement du consommateur. Il a pourtant été abondamment étudié en psychologie et est actuellement redécouvert dans d'autres domaines des sciences de gestion, comme le leadership et l'entrepreneuriat (Bigelow, 1992 ; McKenna, Rooney et Boal, 2009 ; Trevis Certo et Certo, 2010).

Dans la littérature historique, philosophique et psychologique, la sagesse apparaît comme un concept complexe, difficile à définir et qui comprend de multiples facettes. Il s'agit d'une notion qui s'est forgée au cours du temps, à partir des écrits anciens, puis de la philosophie, et enfin qui s'est opérationnalisée en psychologie. Elle se rapporte à la conduite et au sens de la vie. En Occident, elle s'est séparée de sa dimension religieuse. Elle s'est également rapprochée du concept d'intelligence, notamment à l'initiative de Baltes et de son courant de recherche psychologique pragmatique. Elle a gardé sa dimension morale initiale : l'objectif de la sagesse est le bien, ou le bien-être de soi et des autres, donc de la collectivité. Ardel (2003, 2004) envisage la sagesse comme une caractéristique de personnalité. Celle-ci comprend trois éléments :

➤ la sagesse **cognitive** concerne une bonne compréhension de la vie et un profond désir de comprendre la nature humaine, les limites inhérentes au savoir, l'imprévisibilité et les incertitudes de la vie. L'activité bénévole sera ici valorisée lorsqu'elle permet de nourrir sa

soif de connaissances (nouvelles expériences, côtoyer une autre population, etc.), motivation autodéterminée égoïste en soi.

➤ la sagesse *réflexive* fait référence à la capacité d'un individu à examiner les événements sous de multiples perspectives, elle inclut l'examen de soi, la conscience de soi et l'idée de soi. Cette meilleure connaissance de soi peut engendrer une activité bénévole, plus particulièrement lorsque celle-ci est sous-tendue par des motivations autodéterminées.

➤ la sagesse *affective* concerne la capacité à être compréhensif et compatissant envers les autres et peut expliquer le développement de motivations au bénévolat de nature altruistes.

Finalement, la revue de la littérature semble indiquer que les motivations au bénévolat des personnes âgées peuvent être sous-tendues par des dispositions psychosociales liées au vieillissement. Notre objectif est maintenant de dresser une typologie de bénévoles âgés sur la base de leurs motivations et de discriminer leurs profils par ces dernières. La section suivante décrit la méthodologie mise en œuvre pour y parvenir.

3. Méthodologie de la recherche

Dans cette section, nous allons présenter les modalités de collecte des données empiriques (3-1), les instruments de mesures sélectionnés ainsi que les analyses factorielles menées (3-2). Enfin, nous présenterons la méthodologie qui nous a conduit à sélectionner une typologie à 5 profils de bénévoles (3-3).

3-1. Collecte de données

La collecte de données nous a permis de récolter 202 réponses exploitables. Les questionnaires ont été distribués entre juin et juillet 2011 dans des associations de bénévoles comme les Restaurants du cœur, le Secours Populaire, La Croix Rouge, l'Unicef, ou encore le Secours Catholique, etc., ainsi qu'à des retraités s'adonnant au bénévolat informel. Le critère de sélection pour appartenir à l'échantillon était que les bénévoles soient retraités. En effet, de nombreux experts s'accordent à dire que cet événement est une étape majeure dans le processus du vieillissement (Caradec, 2004, Guiot, 2006). Les personnes interrogées sont âgées de 50² à 88 ans (âge moyen de 66,41 ans ; 89 % d'individus de plus de 60 ans) avec une large majorité pratiquant le bénévolat de manière régulière et intensive (69% pratiquent une

² Notons que les personnes dont l'âge est inférieur à 60 ans sont bien retraitées. Il s'agit essentiellement de retraités de la Marine Nationale.

activité bénévole formelle au moins une fois par semaine – Tableau 2). L'ensemble des caractéristiques de notre échantillon est présenté en annexe A₁.

		Fréquence d'activité de bénévole formel			Total
		<i>Au moins une fois par semaine</i>	<i>Au moins une fois par mois</i>	<i>Moins d'une fois par mois</i>	
Fréquence d'activité de bénévole informel	<i>Au moins une fois par semaine</i>	26%	3%	7%	36%
	<i>Au moins une fois par mois</i>	17%	5%	4%	26%
	<i>Moins d'une fois par mois</i>	26%	11%	1%	37%
Total		69%	19%	12%	100%

Tableau 2. Fréquence de l'activité bénévole

3.2. Instruments de mesure et analyses factorielles

Nous avons utilisé des échelles de mesure disponibles dans la littérature. Après une analyse descriptive afin de s'assurer que les conditions d'utilisation des analyses statistiques multivariées sont réunies (les distributions des données ne s'éloignent pas de manière déraisonnable de la distribution normale, par exemple le Kurtosis multivarié de Mardia $-G_{2,p}$ et égal à 10), nous avons vérifié la stabilité des instruments de mesure à l'aide d'analyses factorielles. Les traitements statistiques ont été effectués sous le logiciel SPSS et nous avons suivi les règles usuelles : sélection des facteurs dont les valeurs propres sont supérieures à 1 et élimination des items ne s'agrégeant sur aucun axe ou au contraire sur plusieurs facteurs de manière comparable.

➤ Pour mesurer les motivations au bénévolat, nous avons utilisé une partie de l'échelle de motivation envers l'action bénévole (EMAB – Chantal et Vallerand, 2000). Possédant de bonnes qualités psychométriques, elle a été testée sur des échantillons de bénévoles comportant une proportion importante de retraités (Chantal et Vallerand, 2000). La particularité de cette échelle est qu'elle présente trois catégories de motivations autodéterminées altruistes qui se distinguent par leur degré d'autodétermination. Dans cette étude, par souci de simplification, nous avons choisi de ne conserver que la catégorie de motivations autodéterminées centrale (nommée par les auteurs *régulation intégrée altruiste*). De même, l'échelle originale présente deux catégories de motivations autodéterminées égoïstes. Puisqu'ici il n'y a pas de dimension centrale, nous les conservons toutes les deux. Ainsi, l'échelle utilisée comporte 20 items répartis en 5 dimensions : les motivations non

autodéterminées altruistes (NAA) et égoïstes (NAE), les motivations autodéterminées altruistes (AA), et deux dimensions pour les motivations autodéterminées égoïstes (AE).

Nos données indiquent que les deux dimensions des motivations autodéterminées égoïstes n'en forment qu'une, conservant des items initialement sur l'une ou l'autre des dimensions. Une solution stable apparaît lorsque nous conservons 12 items se répartissant sur 4 facteurs représentant les 4 types de motivations au bénévolat.

➤ Pour mesurer l'intérêt génératif, nous avons utilisé la *Loyola Generative Scale* (LGS - McAdams et de StAubin, 1992) adaptée par Urien et Kilbourne (2011) et composée de 3 items pour chacune des trois dimensions : *postérité* (GP), *transmission* (GT) et *communion* (GC). L'analyse factorielle que nous avons menée nous révèle un problème concernant le second item de la dimension communion (« *Les autres disent que je suis une personne qui produit beaucoup de choses* »). Nous l'avons donc supprimé. L'alpha de Cronbach étant directement lié au nombre d'items, il n'est pas étonnant que sa valeur soit relativement faible pour cette dimension ($\alpha = 0,45$).

➤ Enfin, pour mesurer les dimensions de la sagesse, nous avons utilisé la *Three Dimensional Wisdom Scale* (3D-WS - Ardel, 2003) qui a été créée et validée sur une population âgée. Elle est utilisée dans de nombreuses recherches et possède de bonnes propriétés psychométriques (Ardelt, 2010). Si elle a été validée dans différents contextes culturels, elle n'a jamais été testée sur une population française. Nous l'avons donc faite traduire selon la méthode de la rétrotraduction avec comité (Craig et Douglas, 2000) dans le cadre de cette étude. L'auteur préconise de calculer le score moyen pour chacune des 3 dimensions, nous avons néanmoins décidé de mener une analyse factorielle de manière à bien différencier les composantes de la sagesse (*cognitive*, *réflexive* et *affective*). La première analyse avec l'ensemble des 40 items nous restitue pas moins de 12 facteurs. En utilisant le *scree-test* et par épurations successives, nous arrivons à une solution stable et retrouvons les facteurs initiaux (sagesse *affective*, *cognitive* et *réflexive*) avec 3 items par facteur.

L'ensemble des échelles de mesure est présenté en annexe A₂ et les résultats des ACP sont exposés dans le tableau 3.

Construits	Items	Poids factoriel	Communalité	Valeurs propres	% de variance expliquée	α de cronbach
Motivations au bénévolat						
Autodéterminées altruistes	AA2	0,72	0,75	3,5	29%	0,77
	AA3	0,73	0,61			
	AA4	0,95	0,71			
Non autodéterminées altruistes	NAA 2	0,74	0,66	1,6	13%	0,77
	NAA 3	0,81	0,70			
	NAA 4	0,65	0,71			
Autodéterminées égoïstes	AE 2	0,79	0,65	1,8	15%	0,76
	AE 7	0,84	0,67			
	AE 8	0,84	0,82			
Non autodéterminées égoïstes	NAE2	0,86	0,52	1	8%	0,60
	NAE3	0,78	0,62			
	NAE4	0,79	0,57			
Générativité						
Transmission	GT1	0,74	0,65	3,23	40%	0,73
	GT2	0,92	0,80			
	GT3	0,59	0,59			
Postérité	GP1	0,87	0,77	1,54	19%	0,85
	GP2	0,83	0,74			
	GP3	0,90	0,84			
Communion	GC1	0,56	0,61	0,98	12%	0,45
	GC3	0,87	0,76			
Sagesse						
Cognitive	SC4	0,69	0,56	2,75	31%	0,66
	SC6	0,82	0,68			
	SC7	0,76	0,65			
Affective	SA6	0,80	0,65	1,49	17%	0,66
	SA8	0,78	0,64			
	SA9	0,68	0,56			
Reflexive	SR9	0,78	0,61	1,26	14%	0,64
	SR10	0,66	0,52			
	SR11	0,77	0,65			

Tableau 3. Résultats des ACP menées sur les échelles de mesure

3-3. Analyses typologiques

Pour bâtir la typologie, nous avons mené l'analyse sur les scores factoriels issus des quatre types de motivations au bénévolat. Afin de garantir une validité et la stabilité des profils, nous avons retenu la méthode préconisée par Hair *et alii* (2010) : une méthode hiérarchique pour déterminer un nombre de groupes pertinents et une méthode non hiérarchique pour les interpréter et les valider. Ainsi, nous avons d'abord mené une classification hiérarchique ascendante avec l'algorithme de Ward sur l'ensemble des 202 individus. L'analyse du dendrogramme permet d'envisager des structures à 4, 5 voir 6 groupes. Nous avons ensuite utilisé l'algorithme des K-means qui cherche à minimiser la variance de chaque groupe en

affectant les individus au groupe dont le barycentre est le plus proche. Nous avons fixé le nombre de groupes successivement à 4, 5 puis 6. Pour être valide, une typologie doit avoir une portée opérationnelle pour le praticien (Jolibert et Jourdan, 2006). Ainsi, les résultats obtenus doivent être pertinents et les individus qui composent les segments doivent être suffisamment nombreux pour pouvoir mener des actions managériales. Dans ce sens, la structure à 5 groupes semble être la meilleure : elle offre davantage de nuances tout en conservant des effectifs suffisants dans chaque segment (plus de 10% de l'effectif total). La figure 1 représente schématiquement les centres de classe des scores factoriels des motivations pour les différents profils.

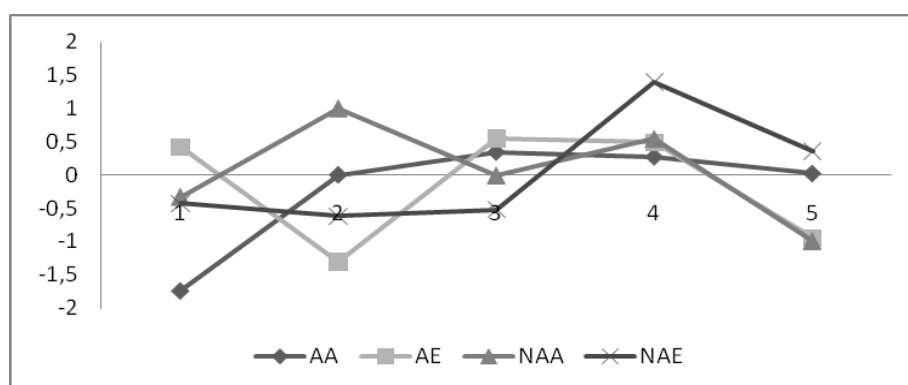


Figure 1. Typologie en 5 profils - Centres de classe des motivations

4. Typologie de bénévoles

Afin d'interpréter au mieux cette typologie, nous nous sommes intéressés aux caractéristiques sociodémographiques et aux centres de classe des caractéristiques psychosociales liées au vieillissement (Tableau 4, Figures 2 et 3). Pour appréhender les écarts entre les groupes, nous avons utilisé les tests de significativité disponibles en Annexe 3.

		1	2	3	4	5
		Les bénévoles hédonistes	Les bénévoles coupables	Les bénévoles affectifs	Les bénévoles utilitaristes	Les bénévoles ambitieux
Variables « actives »	AA	-1,74	0,00	0,34	0,27	0,02
	AE	0,42	-1,31	0,55	0,49	-0,95
	NAA	-0,33	1,00	-0,01	0,54	-1,00
	NAE	-0,43	-0,62	-0,52	1,40	0,36
Variables « muettes »	GP	-0,43	-0,19	-0,04	0,62	-0,03
	GT	-0,19	-0,18	-0,08	0,27	-0,06
	GC	-0,73	0,26	0,05	0,16	-0,06
	SC	0,21	0,18	0,00	-0,46	0,07
	SA	-0,27	0,01	0,23	-0,02	-0,40
	SR	0,22	-0,01	0,09	-0,52	0,15
	Age	66,17	63,48	67,07	67,91	66,22
effectifs	19	23	69	33	34	
%	(11%)	(13%)	(39%)	(19%)	(19%)	

Tableau 4. Typologie en 5 profils

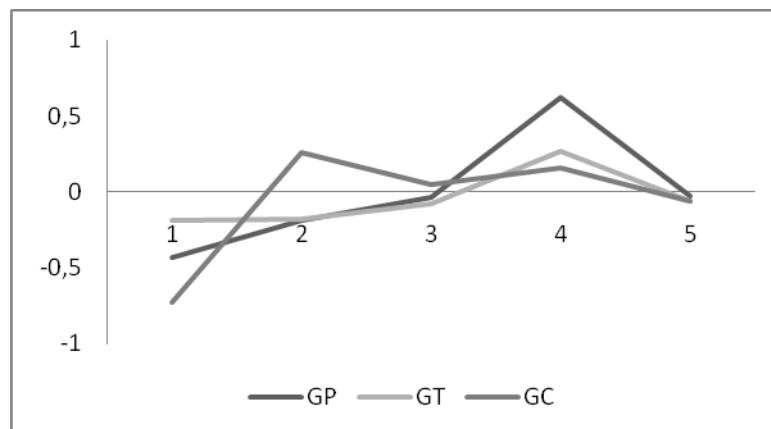


Figure 2. Typologie en 5 profils - Centres de classe de la généricité

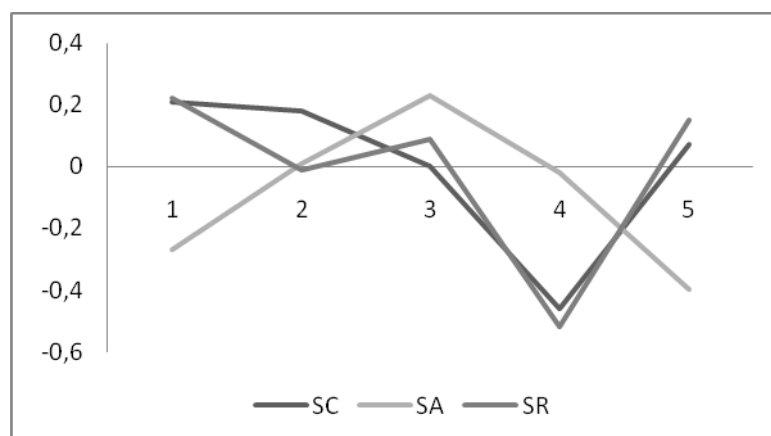


Figure 3. Typologie en 5 profils - Centres de classe de la sagesse

➤ **Profil 1 : Les bénévoles hédonistes**

Les individus qui composent ce profil (11%) sont caractérisés par la présence de motivations uniquement autodéterminées et égoïstes. Le bénévolat représente pour eux une activité divertissante, leur permettant d'échanger avec d'autres personnes et de découvrir de nouvelles opportunités. Dans ce sens, leur activité bénévole s'apparente davantage à un loisir et à une source d'épanouissement personnel qu'à un acte altruiste. Cette manière de percevoir le bénévolat peut s'expliquer par un intérêt génératif relativement faible. Ainsi, ces individus donneraient leur temps sans en avoir l'impression, tant la découverte et l'amusement tiennent une place prépondérante dans leur activité bénévole.

➤ **Profil 2 : Les bénévoles coupables**

Par opposition au profil précédent, les individus composant ce second groupe (13%) se caractérisent par de faibles motivations égoïstes et par de très fortes motivations altruistes non autodéterminées. Ces personnes font alors du bénévolat par principe, par devoir moral. Pour eux, donner de leur temps pour des personnes qui en ont besoin représente un acte obligatoire. L'impression d'être juste et altruiste leur permet de déculpabiliser par rapport au fait d'avoir été, d'une manière ou d'une autre, privilégiés dans la vie. Ce profil de bénévoles est marqué par une prédominance des composantes cognitive de la sagesse et communion de la générativité (par rapport aux autres composantes). Ainsi, ce sont des personnes qui cherchent à comprendre la vie, et qui se sentent impliquées dans le fonctionnement de la société.

➤ **Profil 3 : Les bénévoles affectifs**

Les bénévoles affectifs sont les plus nombreux (39%) et se démarquent par le caractère autodéterminé de leurs motivations. Le bénévolat est pour eux une activité librement choisie, qui leur permet de se faire plaisir tout en faisant plaisir aux autres. Aider les autres leur permet d'être en accord avec leur personnalité et leur procure de la joie ; d'où la coexistence de motivations altruistes et égoïstes. Ce sont des bénévoles dévoués aux autres, qui retirent des bénéfices affectifs des liens tissés. Il n'est pas surprenant de constater que la composante affective de la sagesse est assez développée chez ces personnes. Ainsi, ces bénévoles se caractériseraient par beaucoup de compassion et un goût prononcé pour les relations humaines.

➤ **Profil 4 : Les bénévoles utilitaristes**

Ce groupe de bénévoles (19%) se caractérise par la présence d'une constellation de motivations, toutes globalement élevées. Parmi elles, se détachent particulièrement les motivations non autodéterminées égoïstes. Pour ces personnes, le bénévolat est un moyen de satisfaire des objectifs personnels à travers des contacts sociaux. Il représente en quelque sorte un passage obligé ; une norme sociale à laquelle il est nécessaire de se conformer afin d'obtenir des avantages, notamment une certaine reconnaissance.

Ces bénévoles sont caractérisés par une faible intensité de sagesse réflexive. Cela signifierait, selon la logique d'Erickson, qu'elles n'ont pas résolue la 8^{ème} crise existentielle marquée par une activité introspective intense permettant d'appréhender l'échéance ultime de manière plus sereine. Ces individus sont par ailleurs caractérisés par un intérêt génératif lié à la postérité davantage développé que chez les autres groupes. Ces personnes souhaitent ne pas être oubliées par la génération suivante. Cela nous laisse à penser que ces personnes, préoccupées par le souvenir qu'elles laisseront, valorisent le bénévolat comme un moyen de laisser leur empreinte.

➤ **Profil 5. Les bénévoles ambitieux**

Ce profil (19%) s'apparente au précédent au sens où les motivations non autodéterminées égoïstes sont les plus développées ; à un degré moindre cependant. Ainsi, ces bénévoles sont, comme les précédents, à la recherche de reconnaissance sociale, de prestige, voire de pouvoir. La différence réside dans la faible intensité des autres motivations. Ainsi, leurs intentions semblent claires : utiliser le bénévolat pour parvenir à leurs fins, purement et simplement, sans se soucier des liens humains pouvant être noués ou des codes sociaux et moraux. Ce profil est caractérisé par le plus faible niveau de sagesse affective : les relations humaines pouvant être considérées comme un moyen d'atteindre plus de reconnaissance.

5. Discussion

Dans cette recherche, nous avons pour objectif de répondre de manière exploratoire à la question « Pourquoi donner de son temps lorsque celui-ci est compté ? » en déterminant les motivations au bénévolat des retraités et en expliquant les variations interindividuelles par des construits psychosociaux liés au vieillissement. La discussion qui suit s'articule autour de la synthèse des résultats (5-1), des apports de la recherche (5-2) et des limites et voies de recherche suscitées par l'étude (5-3).

5.1. Synthèse des résultats

Nous avons mis en évidence cinq profils de bénévoles âgés : les « hédonistes », les « coupables », les « affectifs », les « utilitaires » et les « ambitieux ». Chacun d'entre eux est caractérisé par des motivations qui peuvent être autodéterminées ou non, altruistes ou égoïstes. Par ailleurs, pour analyser ces profils, nous avons mobilisé deux construits psychosociaux liés au vieillissement, à savoir la générativité et la sagesse.

A mesure que l'on avance en âge et encore plus à partir de la retraite, les individus deviennent préoccupés par leur contribution à la société et le souvenir qu'ils laisseront. Lorsque l'on examine le niveau d'intérêt génératif chez nos bénévoles, on s'aperçoit, de manière assez logique, que la composante *postérité* est peu développée contrairement à la composante *communion* qui représente l'intérêt des individus à s'investir dans la communauté. Ainsi, les individus issus de notre échantillon s'investissent davantage dans l'activité bénévole pour que la société continue à fonctionner, voire s'améliore après leur départ. Dans ce sens, le bénévolat est valorisé comme un moyen de maintenir, préserver et/ou améliorer les symboles et significations véhiculés par la culture. De ce fait, l'enjeu génératif consiste à atteindre une forme d'immortalité symbolique en s'inscrivant dans quelque chose de plus grand, de plus signifiant, de plus éternel que sa simple vie individuelle (Arndt *et alii*, 1997 ; Pyszczynski *et alii*, 2004). L'exception vient des bénévoles qualifiés d'« utilitaristes » (19%), davantage préoccupés par le souvenir d'eux-mêmes qu'ils laisseront à la génération suivante et des « hédonistes » (11%), pour qui le bénévolat est davantage valorisé comme une gratification personnelle.

Le second construit que nous avons mobilisé est la sagesse. Elle caractérise les personnes qui ont une bonne connaissance d'elles-mêmes et des autres et qui sont capables de prendre du recul par rapport aux événements. Globalement, la sagesse apparaît développée chez les individus composant notre échantillon, sauf la dimension *affective* chez les « ambitieux » et *réflexive* chez les « utilitaristes ». Or ces deux profils sont caractérisés par une prépondérance des motivations non autodéterminées. On peut donc penser que plus le bénévole retraité est sage, moins ses motivations au bénévolat sont déterminées par la pression sociale et normative.

5.2. Apports de la recherche

D'un point de vue académique, notre recherche permet de combler le manque de connaissances sur le don de temps. L'enjeu managérial est de mettre en évidence les variables psychologiques qui pourraient être sollicitées comme axes de communication auprès des

personnes âgées par des associations souhaitant accroître le nombre et l'implication de leurs bénévoles. Nos résultats sont de nature à aider les responsables associatifs à ne pas considérer leurs bénévoles âgés comme un ensemble homogène en se focalisant uniquement sur leur temps disponible, mais à distinguer des types de bénévoles dont l'analyse peut être complétée par des variables psychographiques liées au vieillissement. Par exemple, cette recherche montre que les associations souhaitant mettre en œuvre une campagne de recrutement de bénévoles doivent manipuler avec précaution les arguments culpabilisants. Si ceux-ci ont une résonance auprès des « coupables » dotés de fortes motivations altruistes à caractère non autodéterminé, ils feront fuir les profils « hédonistes » et « affectifs ». Les « ambitieux » et les « utilitaristes » seront quant à eux très sensibles aux gestes et aux arguments de reconnaissance témoignés par les associations (Tang *et alii*, 2009).

5.3. Limites et voies de recherche

Notre recherche est une première étude sur le sujet et a donc un caractère exploratoire. Les limites exposées ci-dessous seront donc à prendre en considération lors de futures recherches. La première limite concerne les instruments de mesure mobilisés. Les analyses factorielles menées sur l'échelle de la sagesse ont conduit à un fort pourcentage d'épuration et l'utilisation d'une échelle alternative est à considérer. Par ailleurs, l'échelle des motivations au bénévolat (EMAB) ne prend pas en compte l'existence de motivations égoïstes telles que la protection de soi (échapper à ses problèmes, lutter contre la solitude) et le développement personnel (augmenter la confiance en soi, l'estime de soi) pouvant être liées aux caractéristiques psychosociales du vieillissement. Ces motivations égoïstes pourraient constituer la base d'un sixième profil de bénévoles âgés. Certes, il existe bien des échelles d'essence fonctionnaliste qui intègrent ces dimensions (par exemple la *Volunteer Functions Inventory* - Clary et Snyder, 1999 ; Clary *et alii*, 1996). Cependant, elles ne prennent pas en compte le caractère autodéterminé ou non des motivations au bénévolat, critère essentiel à la compréhension des bénévoles. Une voie de recherche intéressante consisterait en la construction d'une nouvelle échelle de mesure des motivations au bénévolat, intégrant les deux approches.

Une seconde limite concerne la constitution de notre échantillon composé majoritairement de bénévoles issus d'associations caritatives, ce qui explique probablement la taille du segment « bénévoles affectifs », caractérisé notamment par la composante affective de la sagesse, la plus liée aux relations humaines. Une analyse plus fine par type d'association (associations sportives, éducatives...) devrait être menée.

D'autres pistes de recherche futures sont à considérer, il conviendra plus particulièrement de vérifier la stabilité de nos profils sur d'autres échantillons et d'envisager une analyse qualitative pour comprendre de manière approfondie chacun des segments mis à jour.

Bibliographie

Anderson J.C et Gerbin D.W. (1988), Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach, *Psychological Bulletin*, 103, 3, 411-423.

Archambault E. (2005), Le bénévolat en France et en Europe. *Pensée plurielle*, 9, 1, 9-11.

Archambault E. et Prouteau L. (2009), Mesurer le bénévolat pour en améliorer la connaissance et satisfaire à une recommandation internationale. *RECMA – Revue internationale de l'économie sociale*, 314, 84-104.

Ardelt M. (2003), Empirical assessment of a three-dimensional wisdom scale, *Research on Aging*, 25, 3, 275-324.

Ardelt M. (2004), Wisdom as expert knowledge system: a critical review of a contemporary operationalization of an ancient concept, *Human Development*, 47, 5, 257-285.

Ardelt M. (2010), Are older adults wiser than college students? A comparison of two age cohorts, *Journal of Adult Development*, 17, 4, 193-207.

Arndt J., Greenberg J., Solomon S., Pyszczynski T. et Simon L. (1997), Suppression, accessibility of death-related thoughts, and cultural worldview defense: exploring the psychodynamics of terror management, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1, 5-18.

Bazin C. et Malet J. (2010), La France associative en mouvement, *Rapport de l'Association Recherches et Solidarités*, 8^{ème} édition.

Bergadaà M., Le Gall-Ely M. et Urien B. (2011), *Don et pratiques caritatives*, De Boeck.

Bergadaà M. (2006), Le don d'objets : dimensions centrales et profils de donateurs aux œuvres de bienfaisance, *Recherche et Applications en Marketing*, 21, 1, 19-39.

Bigelow J. (1992), Developing managerial wisdom, *Journal of Management Inquiry*, 1, 143-153.

Birambeau P. et Larceneux, F. (2008), Comment recruter, intégrer et fidéliser les bénévoles ? in Gallopel-Morvan K., Birambeau, P., Rieunier S. et Larceneux F. (eds), *Marketing et communication des associations*, Dunod, 13-44.

- Bussell H. et Forbes D. (2002)**, Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7, 3, 244-257.
- Butler R.N. (1963)**, The life review: an interpretation of reminiscence in the age, *Psychiatry*, 26, 65-75.
- Byrne B.M. (2006)**, *Structural equation modeling with EQS: basic concepts, applications, and programming*, Thousand Oaks, CA: Sage, 2nd edition.
- Caradec V. (2004)**, *Vieillir après la retraite, Approche sociologique du vieillissement*, PUF.
- Chantal Y. et Vallerand R. J. (2000)**, Construction et validation de l'échelle de motivation envers l'action bénévole (EMAB), *Loisir et société*, 23, 477-508.
- Clary E. G. et Snyder M. (1999)**, The motivations to volunteer, *Current Directions in Psychological Science*, 8, 5, 156 -159.
- Clary E. G., Snyder, M. et Stukas A. A. (1996)**, Volunteers' motivations: findings from a national survey, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 4, 485-505.
- Craig C.S. et Douglas S.P. (2000)**, *International marketing research*, Wiley, 214-216.
- Deci E.L. et Ryan R.M. (1985)**, The general causality orientations scale: self-determination in personality, *Journal of research in personality*, 19, 2, 109-134.
- Dolnicar S. et Randle M. (2007)**, What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia, *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18, 2, 135-155.
- Dubost, N. (2007)**, Motivations des bénévoles: une revue de la littérature, *Working paper Laboratoire Orléanais de Gestion, Université d'Orléans*, consultable à l'adresse : <http://econpapers.repec.org/paper/logwpaper/2007-1.htm>.
- Erikson E.H. (1959)**, Identity and the life cycle: Selected papers, *Psychological Issues*, 1, 50-100.
- Erikson E.H. et Erikson J.M. (1982)**, *The life cycle completed*, New York: W.W. Norton.
- Ferrandi J. (2001)**, Les motivations en matière de don : un premier test de l'échelle de Wolfenbarger et de Yale dans un contexte français, *Actes du Colloque National de la Recherche en IUT*, Roanne.
- Ferrandi J., Louis D., Merunka D., et Valette-Florence P. (2004)**, The influence of personal values and materialism on motivations towards gift giving: A model and empirical evidence, *Annual Conference, Academy of Marketing Science*. Vancouver.

- France Bénévolat et IFOP (2010)**, La situation du bénévolat en France en 2010, <http://www.francebenevolat.org/uploads/documents/a062416e89dc61f49530c9f0537942f64e89d0f0.pdf>
- Godbout J. T. (2000)**, *Le don, la dette et l'identité. Homo donator vs homo oeconomicus*, La Découverte/ M.A.U.S.S.
- Guiot D. (2006)**, Un cadre d'analyse du processus de vieillissement et de son influence sur le comportement d'achat du consommateur âgé, *Recherche et Applications en Marketing*, 27, 1, 57-79.
- Hair J.F. Jr., Black W.C., Babin J.B. et Anderson R.E. (2010)**, *Multivariate data analysis*, 8th edition, Pearson, Prentice Hall.
- Haski-Leventhal D. (2009)**, Elderly volunteering and well-being: A cross-European comparison based on SHARE data, *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 20, 4, 388-404.
- Jolibert A. et Jourdan P. (2006)**, *Marketing Research, Méthodes de recherche et d'études en marketing*, Dunod
- Kotre J. (1999)**, *Make it count: how to generate a legacy to gives meaning to your life*, New York : Free Press.
- Kushner H. (1993)**, Taking Erikson's identity seriously: psychoanalyzing the psychohistorian, *Psychohistory Review*, 22, 7-34.
- Mattei J. (2007)**, La gratuité du don de soi : Don, gratuité et bénévolat, *Science & devenir de l'homme*, 54, 6-27.
- McAdams D.P. et de St. Aubin E. (1992)**, A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography, *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 1003-1015.
- McAdams D.P., de St Aubin E. et Logan R. (1993)**, Generativity among young, midlife, and older adults, *Psychology and Aging*, 8, 221-230.
- McAdams D.P., Hart H. et Maruna S. (1998)**, The anatomy of generativity, In McAdams D.P. et de St Aubin E. (Eds), *Generativity and Adult Development: How and Why We Care for the Next Generation*, Washington DC, American Psychological Association, 7-44.
- McKenna B., Rooney D. et Boal K.B. (2009)**, Wisdom principles as a meta-theoretical basis for evaluating leadership, *The Leadership Quarterly*, 20, 2, 177-190.
- Pietikainen P. et Ihanus J. (2003)**, On the origins of psychoanalytic psychohistory, *History of Psychology*, 6, 2, 171-194.

- Piliavin J. A., et Charng, H. (1990)**, Altruism: A review of recent theory and research, *Annual Review of Sociology*, 16, 27-65.
- Prouteau L. (1998)**, Les différentes façons d'être bénévole, *Economie et Statistique*, 311, 1, 57-73.
- Prouteau L. (2001)**, Les figures du bénévolat, *Recherches et Prévisions*, 63, 19-32.
- Prouteau L. et Wolff F. (2004)**, Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative, *Economie et Statistique*, 372, 3-39.
- Prouteau L. et Wolff F. (2003)**, Les services informels entre ménages : une dimension méconnue du bénévolat, *Economie et Statistique*, 368, 1, 3-31.
- Pyszczynski T., Greenberg J., Solomon S., Arndt J. et Schimel J. (2004)**, Why do people need self-esteem? A theoretical and empirical review, *Psychological Bulletin*, 130, 435-68.
- Sargeant A. et Woodliffe L. (2007)**, Gift giving: an interdisciplinary review, *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 12, 4, 275-307.
- Shye S. (2009)**, The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory, *Social Indicators Research*, 98, 2, 183-200.
- Stewart A.J. et Ostrove J.M. (1998)**, Women's personality at middle age: gender, history, and midcourse corrections, *American Psychologist*, 53, 11, 1185-1194.
- Tang F., Morrow-Howell N. et Hong S. (2009)**, Inclusion of diverse older populations in volunteering, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, 5, 810-827.
- Tchernonog V. (2007)**, *Les associations en France - Poids, profils et évolutions*, Association pour le Développement de la Documentation sur l'Economie Sociale. http://www.addes.asso.fr/IMG/pdf/2007-5_Tchernonog-2.pdf.
- Théry H. (1993)**, Les activités d'utilité sociale des retraités et des personnes âgées, *Journal Officiel de la République Française*, Séances des 9 et 10 février 1993, Paris : Direction des journaux officiels.
- Trevis Certo S. et Certo S.C. (2010)**, Entrepreneurial wisdom: emerging concept and direction for related research, *Business Horizons*, 53, 413-417.
- Urien B. et Kilbourne W. (2011)**, On the role of generativity and self-enhancement values in eco-friendly behavioural intentions and environmentally responsible consumption behaviour, *Psychology and Marketing*, 28, 1, 69-90.
- Vaillant G.E. et Milosky E.S. (1980)**, The natural history of male psychological health : IX, Empirical evidence for Erikson's model of the life cycle, *American Journal of Psychiatry*, 137, 11, 1348-1359.

- Vallerand R. J. et Miquelon P. (2008)**, Le Modèle Hiérarchique : une analyse intégrative des déterminants et conséquences de la motivation intrinsèque et extrinsèque, In Joule R-V. (Ed), *Bilans et perspectives en Psychologie Sociale, vol.2*, PUG, 163-203.
- Warburton J. et Crosier T. (2001)**, Are we too busy to volunteer? The relationship between time and volunteering using the 1997 ABS Time Use Data, *Australian Journal of Social Issues*, 36, 4, 295-314.
- Wymer Jr W. W. et Samu S. (2002)**, Volunteer service as symbolic consumption: Gender and occupational differences in volunteering, *Journal of Marketing Management*, 18, 9-10, 971-989.
- Yanay G. V. et Yanay N. (2008)**, The decline of motivation? From commitment to dropping out of volunteering, *Nonprofit Management and Leadership*, 19, 1, 65-78.

Annexe A1 : Caractéristiques sociodémographiques des répondants

	202 individus
Age	
Age moyen	66,41
Ecart-type	6,60
50-59 ans	11%
60-69 ans	62%
70-79 ans	22%
80-88ans	5%
Sexe	
Hommes	41%
Femmes	59%
Niveau d'éducation	
Aucun diplôme	3,1%
Certificat d'études	13,8%
CAP / BEP	19,4%
Niveau Bac	19,9%
Bac +1 à + 3	27,6%
Bac +4 et plus	16,3%
Nombre d'enfants	
Pas d'enfant	8,0%
1 enfant	8,5%
2 enfants	43,7%
3 enfants	25,6%
4 et 5 enfants	11,5%
Plus de 5 enfants	2,5%
Statut marital	
Célibataire	6,6%
Vivant maritalement	0,5%
Marié(e)	66,5%
Divorcé(e)	11,2%
Veuf(ve)	15,2%

Annexe A2 : Les échelles de mesure

Les items marqués d'un astérisque (*) ont été éliminés suite aux analyses factorielles

- *Échelle de motivation envers l'action bénévole (EMAB), adaptée de Chantal et Vallerand (2000)*

En général, pourquoi aidez-vous les autres de façon bénévole ?

Motivations Autodéterminées Altruistes (AA)	
AA1*	Parce que le bénévolat est une partie importante de moi-même.
AA2	Parce que le bénévolat fait partie de ce que je suis en tant que personne.
AA3	Parce que mes activités bénévoles correspondent à ma vraie nature.
AA4	Parce que le bénévolat est un reflet de qui je suis réellement.
Motivations Non Autodéterminées Altruistes (NAA)	
NAA1*	Parce que je ressens une obligation morale à m'impliquer dans le bénévolat.
NAA2	Parce que je me sentirais honteux-se de ne pas aider les autres.
NAA3	Parce que je me sentirais mal à l'aise si je ne le faisais pas.
NAA4	Parce que si je ne faisais pas de bénévolat, je ressentirais des remords.
Motivations Autodéterminées Egoïstes (AE)	
AE1*	Parce que j'associe le bénévolat au plaisir d'apprendre.
AE2	Pour le plaisir d'expérimenter des choses nouvelles lorsque je fais du bénévolat.
AE3*	Parce que le bénévolat a un aspect formateur qui est très plaisant.
AE4*	Pour la satisfaction d'explorer de nouveaux champs d'activités lorsque je fais du bénévolat.
AE5*	Parce que mes activités bénévoles représentent une excellente façon d'échanger avec d'autres personnes.
AE6*	Parce que le bénévolat est le moyen que j'ai choisi pour socialiser avec d'autres personnes.
AE7	Parce que faire du bénévolat est un bon moyen d'entrer en contact avec d'autres personnes.
AE8	Parce que le bénévolat est un excellent moyen de faire des rencontres.
Motivations Non Autodéterminées Egoïstes (NAE)	
NAE1	Parce que l'expérience que m'offre le bénévolat pourra éventuellement me servir du côté de l'emploi.
NAE2	Parce que faire du bénévolat me permet d'enrichir mon curriculum vitae.
NAE3	Parce que cela me permet d'être mieux considéré-e socialement.
NAE4*	Pour montrer aux autres que je suis compétent-e dans un domaine autre que celui du travail (ou des études).

- *Échelle de générativité adaptée d'Urien et Kilbourne (2011)*

Dimension Postérité (GP)	
GP1	Je pense que l'on se souviendra de moi longtemps après ma mort.
GP2	Les autres diraient que j'ai apporté des contributions uniques à la société.
GP3	C'est comme si je ressentais que ce que j'ai apporté (fait) existera après ma mort.
Dimension Transmission (GT)	
GT1	J'ai des compétences importantes que j'essaie d'enseigner à d'autres.
GT2	J'essaie de transmettre la connaissance que j'ai acquise au travers de mes expériences.
GT3	J'ai réalisé et créé des choses qui ont eu un impact sur les autres personnes.
Dimension Communion (GC)	
GC1	Je me suis engagé auprès de nombreux types de personnes, groupes, et activités dans ma vie.
GC2*	Les autres disent que je suis une personne qui produit beaucoup de choses.
GC3	J'ai la responsabilité d'améliorer le voisinage dans lequel je vis.

➤ *Échelle de la sagesse adaptée d'Ardelt (2004)*

Le score de chaque dimension est obtenu en calculant la moyenne des 14 items pour la sagesse cognitive, des 12 items pour la sagesse réflexive et des 13 items pour la sagesse affective. Le niveau global de sagesse peut être appréhendé en faisant la moyenne de ces 3 scores moyens ou comme une variable latente avec ces 3 scores moyens comme variables observées.

Sagesse cognitive (SC)	
SC1*	En général, le mieux est de ne pas savoir.
SC2*	Il vaut mieux ne pas en savoir trop sur les choses que l'on ne peut pas changer.
SC3*	Dans le monde complexe qui est le nôtre, le seul moyen de savoir ce qui se passe est de s'en remettre aux leaders ou experts car on peut leur faire confiance.
SC4	Il y a une seule bonne manière de faire chaque chose.
SC5*	Soit on connaît, soit on ne connaît pas, la réponse à toute question.
SC6	La plupart des gens peuvent être classés comme honnêtes ou malhonnêtes.
SC7	Les gens sont soit bons soit mauvais.
SC8*	Dans la vie, il n'y a pas de grandes surprises.
SC9*	Je ne suis pas intéressé(e) par les problèmes qui n'ont pas de solutions.
SC10*	J'essaie d'anticiper et d'éviter les situations qui me demanderaient beaucoup de réflexion.
SC11*	Je préfère laisser simplement les choses arriver que d'essayer de comprendre le pourquoi des choses.
SC12*	Du moment que j'ai la réponse à un problème, je n'ai pas besoin d'en connaître les détails.
SC13*	Quand j'ai des décisions importantes à prendre, j'ai du mal à me décider.
SC14*	Souvent, je ne comprends pas le comportement des gens.

Sagesse réflexive (SR)	
SR1*	Souvent dans la vie, je n'ai pas de chance, et pourtant ce n'est pas de ma faute.
SR2*	Je me sentirais beaucoup mieux si les choses pour moi changeaient.
SR3*	En cas de désaccord, j'essaie de regarder le point de vue de chacun avant de prendre une décision.
SR4*	Quand je suis contrarié(e) par quelqu'un, j'essaie en général de me "mettre à sa place".
SR5*	J'essaie toujours de regarder les problèmes sous tous les angles.
SR6*	Avant de critiquer quelqu'un, j'essaie d'imaginer ce que je ressentirais si j'étais à sa place.
SR7*	Je trouve parfois difficile de voir les choses avec les yeux d'un autre.
SR8*	Quand je me sens déconcerté(e) par un problème, l'une des premières choses que je fais est de passer en revue la situation et de prendre en compte tous les éléments pertinents.
SR9	Parfois j'ai tant de mal à gérer mes émotions, que je suis incapable de considérer les diverses façons de traiter les problèmes.
SR10	Quand je reviens sur ce qui m'est arrivé, je ne peux m'empêcher d'éprouver de l'amertume.
SR11	Quand je reviens sur ce qui m'est arrivé, je me sens floué(e).
SR12*	Quand ça va mal, je suis soit très en colère, soit déprimé(e).

Sagesse affective (SA)	
SA1*	Je suis agacé(e) par les gens malheureux qui ne font que s'apitoyer sur leur sort.
SA2*	Les gens font trop de cas des sentiments et de la sensibilité des animaux.
SA3*	Je sais qu'il y a des gens que je n'aimerai jamais.
SA4*	J'arrive à être à l'aise avec toutes sortes de gens.
SA5*	Ce n'est pas vraiment mon problème si d'autres gens ont des ennuis et ont besoin d'aide.
SA6	Je n'ai pas toujours vraiment pitié des gens quand ils ont des problèmes.
SA7*	Parfois j'éprouve une réelle compassion pour tous les êtres humains.
SA8	Il m'est souvent arrivé de ne pas reconforter des gens quand ils en avaient besoin.
SA9	Je n'aime pas avoir à écouter les malheurs des autres.
SA10*	Il y a des gens que je déteste tant qu'intérieurement je ne suis pas malheureux(se) lorsqu'ils se font prendre et qu'ils sont punis pour une chose qu'ils ont faite.
SA11*	Parfois quand les gens me parlent, je me surprends à souhaiter qu'ils s'en aillent.
SA12*	Je suis facilement irrité(e) par les gens qui n'acceptent pas mon point de vue.
SA13*	Si je vois des gens dans le besoin, j'essaie de les aider d'une manière ou d'une autre.

Annexe A3 : Tests de significativité

	Group5				
	1	2	3	4	5
	Les bénévoles hédonistes	Les bénévoles coupables	Les bénévoles affectifs	Les bénévoles utilitaristes	Les bénévoles ambitieux
	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
F_AA	-1,741 _a	,004 _b	,338 _b	,267 _b	,024 _b
F_AE	,423 _a	-1,307 _b	,553 _a	,492 _a	-,951 _b
F_NAA	-,328 _a	1,002 _b	-,006 _a	,537 _b	-1,004 _c
F_NAE	-,434 _a	-,617 _a	-,521 _a	1,398 _b	,360 _c
F_GP	-,433 _a	-,189 _a	-,038 _a	,618 _b	-,034 _{a,b}
F_GT	-,189 _a	-,182 _a	-,080 _a	,274 _a	-,059 _a
F_GC	-,734 _a	,259 _b	,049 _b	,160 _b	-,059 _{a,b}
F_SC	,209 _a	,181 _a	,001 _a	-,461 _a	,074 _a
F_SA	-,266 _{a,b}	,012 _{a,b}	,231 _a	-,021 _{a,b}	-,399 _b
F_SR	,217 _{a,c,d}	-,014 _{a,c,d}	,092 _{a,b}	-,525 _c	,155 _{b,d}
Age	66 _a	63 _a	67 _a	68 _a	66 _a

Remarque : Les valeurs des mêmes lignes ne partageant pas le même indice différent significativement à $p < 0.05$ dans le test bilatéral d'égalité pour moyennes de colonne.

Les tests sont ajustés à l'aide de la correction Bonferroni.