

Recherche – action sur la participation masculine

Un projet porté par Kozh Ensemble – le gérontopôle de Bretagne et coanimé par Trame de Vie

Origine du projet :

Ce projet est né au sein du **Lab Vie Sociale de Kozh Ensemble**. Les Labs sont des espaces collaboratifs dédiés à la réflexion et à la co-construction de projets sur le territoire breton¹. Les Labs sont coordonnés par l'équipe de Kozh Ensemble – le gérontopôle de Bretagne et co-animé par une ou des structure.s volontaire.s. Pour le Lab Vie Sociale animé entre 2022 et 2024, il était co-animé par l'association **Trame de Vie**.

Le projet repose sur un constat largement partagé par les acteur·rices du social et du médico-social: les dispositifs d'animation sociale et de prévention attirent majoritairement un public féminin. Les hommes quant à eux, restent largement sous-représentés, parfois absents et souvent accompagnateurs plutôt qu'acteurs. Or lutter contre cette posture est essentiel, car seule une participation active permet aux personnes de devenir moteurs du changement et de pleinement s'approprier les dispositifs proposés.

Cette non-participation interroge. Quels mécanismes sociaux, culturels ou institutionnels sont à l'œuvre ? Comment créer des conditions d'inclusion qui tiennent compte des spécificités de genre, sans pour autant enfermer les individus dans des catégories figées ?

Pour explorer ces questions, une **démarche de recherche-action** a été choisie. Elle permet d'articuler réflexion théorique, observations de terrain et expérimentations concrètes, au sein de trois structures partenaires. Ces trois structures ont été choisies en raison de leur intérêt pour la démarche mais aussi pour leur implantation pouvant permettre de toucher un large public. En effet l'**OPAR**² est implanté en centre-ville de Rennes, le **Centre socio-culturel des Longs Prés**³ dans un quartier prioritaire de la ville et le **centre social de Vitré**⁴ dans une zone plus rurale. Leur relative proximité permettait aussi d'envisager des actions communes.

Propos préalables :

Il est important de préciser plusieurs éléments qui fondent notre démarche.

Nous ne considérons en aucun cas que les hommes, y compris les hommes âgés, seraient des personnes « exclues » de l'espace public, ni qu'ils constitueraient le public le plus vulnérable ou le plus fragile dans la société française actuelle. Le point de départ de ce travail repose sur un constat largement partagé par des professionnel·les du champ social et médico-social : les hommes âgés, participent beaucoup moins aux activités de lien social et de prévention en santé.

Nous rappelons également que ce projet, comme les associations qui le portent, ne tolère ou ne « légitime » en aucun cas des propos discriminatoires. Travailler avec des publics divers, parfois isolés

¹ Pour en savoir plus sur les Labs de Kozh Ensemble : <http://kozhensemble.fr/lancement-des-nouveaux-labs-2025-2026-les-inscriptions-sont-ouvertes/>

² <https://opar.fr/>

³ <https://www.leslongspres.fr/>

⁴ <https://vitre.centres-sociaux.fr/>

ou fragilisés, confronte néanmoins à une réalité complexe : il arrive que des personnes expriment des propos choquants, déplacés, voire illégaux. Ces situations posent un défi majeur : comment maintenir du lien social et favoriser la participation sans cautionner ces discours ? Comment préserver un cadre sécurisant et non discriminatoire tout en accompagnant des personnes qui, parfois, transgressent les normes fondamentales du vivre ensemble ?

Cette recherche-action prend appui sur ces tensions et sur ces questionnements. Elle vise à comprendre les facteurs qui freinent la participation des hommes âgés, à expérimenter des leviers d'inclusion, et à outiller les équipes pour mieux accompagner ces publics tout en maintenant un cadre clair, respectueux et protecteur pour toutes et tous. **L'objectif final est bien de contribuer à une société où chaque personne, quel que soit son sexe, son âge ou tout autre facteur discriminant se sente libre, légitime et pleinement à l'aise pour participer aux espaces sociaux et donc plus largement à la vie démocratique.**

La démarche ici initiée avec des hommes de plus de 60 ans pourrait tout à fait s'appliquer pour d'autres publics éloignés des structures (personnes précaires, personnes nouvellement arrivées en France...) dès lors qu'il s'agit de comprendre leurs freins, d'adapter les environnements d'accueil et de créer des conditions favorables à une participation libre et choisie.

Méthodologie : une dynamique collective, itérative et territoriale

Le projet s'est construit comme un processus mêlant en permanence réflexions partagées, mises en pratique, observations de terrain et ajustements collectifs.

Il s'est notamment appuyé sur :

- Des temps collectifs réunissant l'ensemble des professionnelles impliquées⁵,
- Des temps de formations, apportant des outils théoriques et méthodologiques,
- Des expérimentations locales, menées dans chaque structure partenaire,
- Des actions transversales, testées à l'échelle de plusieurs structures.

Ces dimensions n'ont pas été pensées comme des étapes linéaires, mais comme des boucles d'apprentissage successives, où chaque expérimentation nourrit la réflexion collective, qui elle-même redonne sens et direction aux actions de terrain.

Les temps collectifs :

Les nombreux temps collectifs, animés par Trame de Vie, ont constitué le socle de cette démarche. Véritables espaces de dialogue, ils ont permis aux professionnelles :

- De revenir sur leurs expériences menées sur le terrain,
- D'analyser à plusieurs les réussites, les résistances ou les blocages,
- De croiser les regards entre structures et territoires,
- De co-construire des ajustements concrets à mettre à l'épreuve entre deux rencontres,
- De maintenir la motivation du groupe.

Ces temps collectifs, construits tels des temps d'analyse de la pratique professionnelle à partir d'une problématique partagée ont permis de transformer les intuitions des professionnelles en hypothèses

⁵ Le féminin est ici utilisé pour parler des professionnelles car ce sont uniquement des femmes qui ont participé à cette recherche action.

collectives testées. Ils ont également permis de renforcer les liens entre les professionnelles et donc favoriser des coopérations futures entre professionnelles et structures.

Les formations :

Les formations (sur l'aller-vers et le genre) avaient été initialement imaginées comme des bases « théoriques » pour ensuite mener les actions. C'est pour cette raison qu'elles se sont tenues en début de projet. Or nous avons vu tout au long de la recherche-action la nécessité de revenir vers ces temps de formation pour réfléchir sur les pratiques, les analyser, les mettre en perspectives.

Chacun des contenus des formations a été réinvesti dans les pratiques :

- Pendant et après la formation à l'aller-vers, des stratégies d'approche ont été déployées dans les quartiers et espaces informels pour aller à la rencontre des hommes âgés ;
- Les ateliers sur le genre ont suscité des discussions sur la communication, la mixité, les formats d'accueil, le positionnement...

Des allers-retours fréquents entre les contenus de formation et les retours d'expériences ont permis d'ancrer les apprentissages dans le réel, en donnant aux professionnelles la possibilité de tester, d'évaluer et d'ajuster immédiatement ce qu'elles venaient d'explorer.

Zoom sur les temps de formations à destination des professionnelles

❖ Les ateliers philosophiques autour du genre

Animés par **Marie David** pour une durée totale de 7,5h, ces ateliers ont permis une réflexion critique sur les notions de genre, de mixité, sur la posture professionnelle et la communication à adopter et sur les motivations et freins des hommes à participer à des actions collectives.

Enseignement clé : La non-mixité temporaire peut être un levier d'inclusion, notamment pour favoriser l'expérimentation sans jugement dans un premier temps.

❖ Formation à l'« aller-vers »

Dispensée par **Eleonora Banovich (association La Trame)** pour une durée totale de 24h30, cette formation a permis aux professionnelles de :

- Mieux comprendre la notion d'aller vers, clarifier le concept et en identifier les enjeux,
- Mieux comprendre les leviers de l'engagement des publics éloignés ;
- Travailler leur posture (de l'animation vers la facilitation) ;
- Construire des stratégies concrètes de mobilisation « hors les murs ».

L'aller-vers n'est pas un « temps perdu » mais un temps stratégique dans la construction de la confiance et du lien.

Le temps de l'expérimentation :

Suite aux temps de formations, chaque structure a mené des expérimentations adaptées à son territoire, à ses publics et à ses contraintes : ateliers informels, sorties, rencontres en petits groupes, temps conviviaux... Ces initiatives ont été pensées en lien direct avec les enseignements issus des temps collectifs.

Les expérimentations locales ont été, à leur tour, partagées lors des rencontres inter-structures, devenant ainsi des ressources pour les autres professionnelles. Ce partage d'expériences est venu enrichir les pratiques des professionnelles et permis d'échanger sur des pratiques transférables.

Zoom sur quelques expérimentations des structures partenaires

Différentes formes ont été expérimentées par les professionnelles :

- Une action « Porteur de parole »⁶ avec la question « Qu'est ce qui fait que je participe ? » a été déployée à proximité de terrains de pétanque et à l'entrée d'un parc rennais. Cette activité a permis de mieux cibler les actions futures qui seraient menées dans le cadre du projet.

Quelques verbatims issus de cette action où 47 personnes ont pu s'exprimer :

- ❖ *Servir une bonne cause, me rendre utile*
 - ❖ *Pour faire vivre la commune ; voir du monde*
 - ❖ *Je n'ai pas envie et des difficultés à me déplacer*
 - ❖ *S'occuper, découvrir, c'est utile, utilité sociale, avoir des contacts*
 - ❖ *Parce que j'en ai envie, parce que je suis informée, parce que j'ai le moral*
 - ❖ *Seul moyen de changer les choses, droit et devoir, « participer c'est faire société »*
 - ❖ *Sujet, lien social, qualité, accessibilité (financier / accueil), échanges*
 - ❖ *Je participe si je connais quelqu'un, c'est plus facile*
 - ❖ *Je ne participe pas par manque de temps et d'envie*
 - ❖ *Le sujet, le lieu, l'endroit où l'activité se trouve*
 - ❖ *Lien social, se forcer à sortir, avoir un objectif*
- Aller vers un groupe d'hommes qui se réunit chaque jour sur un banc du quartier en les invitant à investir le café associatif au sein de la structure pour « se mettre au chaud pour l'hiver ». Ces personnes n'ont pas toutes franchi la porte de la structure mais des échanges réguliers informels sont maintenus entre eux et la professionnelle et « *Ils savent qui je suis et où je suis* ».
 - Occuper l'espace public (des places de Rennes) avec un vélo cargo pour interpeller les hommes sur un temps de rencontre dédié aux hommes organisé au sein de l'association ;
 - Organisation de « cafés au masculin » pour créer des temps perçus comme informels au sein de la structure.
 - Profiter de lieux informels (café) pour échanger et se faire connaître.

Afin d'aller au-delà de ces premières expérimentations, les professionnelles ont proposé de mettre en place des actions collectives aux trois structures afin notamment :

- De dépasser les logiques de structures et d'ancrer l'importance des coopérations pour expérimenter,
- De créer des synergies de territoire,
- De favoriser une montée en compétence collective.

⁶ Pour en savoir plus sur le porteur de parole : https://seinesaintdenis.centres-sociaux.fr/files/2019/12/livret-dvd-porteur_de_parole-web-3.pdf

Zoom sur les repas au masculin



Les professionnelles se sont appuyées pour construire une action collective sur une action déjà existante à l'OPAR ; celle d'un atelier cuisine au masculin.

De février à septembre 2025, 4 temps⁷ ont été organisés réunissant des hommes autour d'un « déjeuner au masculin ». Au fur et à mesure de ces temps collectifs, les hommes ont fait part de leur souhait de se retrouver de nouveau sur un format similaire et ont de plus en plus pris part à l'organisation.

Les professionnelles ont choisi de peu communiquer autour de ces déjeuners : elles n'ont pas invité directement les personnes ni cherché à les « pousser » à s'inscrire, mais ont simplement laissé les affiches bien visibles. Le titre « *Déjeuner au masculin* » a suscité la curiosité et interrogé aussi bien les hommes que les femmes. Peu à peu, ce sont les hommes eux-mêmes qui ont assuré la communication au sein de la structure, mais aussi au-delà, ce qui a permis d'attirer des participants qui n'avaient encore jamais franchi la porte des centres.

Quelques verbatims issus de ces moments collectifs :

- « *En discutant on se rend compte que les autres ont les mêmes problèmes que nous* »
- (Ce temps m'a permis de) « *sortir de ma caverne* »
- (C'était comme un) « *quartier libre* », une « *liberté provisoire* » (propos tenus en parlant de temps sans leur conjointe)
- (Nous avons) « *d'autres conversation que si les femmes étaient là* »
- « *Ce temps fait remonter nos insuffisances à nous les hommes* » (fait écho à la plus grande difficulté selon cette personne des hommes à faire du lien social)
- « *Permet d'avoir confiance en soi* », « pas de gêne » (être qu'entre hommes de générations similaires)
- « Cela change » (à propos d'un format d'activité différent)
- Curiosité de « savoir ce que sont capables de faire les hommes sans les femmes »
- « Impression d'avoir besoin d'être sorti » (évoquant un besoin qu'il ressent moindre de celui de sa femme de sortir, de rencontrer de nouvelles personnes)

Beaucoup d'hommes ont fait part de leur besoins/souhaits de sortir de leur quartier, d'aller dans d'autres endroits où ils ne sont pas forcément connus et donc « jugés » brisant ainsi un préjugé de genre laissant penser que les hommes ne ressentiraient pas une certaine forme de pression sociale. Certains ont pu également, à cette occasion, faire part de leur sentiment de solitude et de leur volonté de voir se reproduire ce type de moment. La grande majorité d'entre eux ont exprimé que la non mixité les a incités, dans un premier temps, à venir.

Ces temps et les échanges entre les hommes ont également permis de voir leur grande difficulté à se situer dans une société qui ne ressemble plus tout à fait à celle qu'ils ont connu jeunes adultes notamment en ce qui concerne les relations hommes/femmes et les relations entre générations.

⁷ Le temps collectif prévu à Vitré a dû être annulé au dernier moment suite au départ de la structure de la professionnelle impliquée dans le projet.

Apports théoriques : comprendre les enjeux de la participation masculine

La participation sociale peut être définie comme « *l'ensemble des activités extérieures au domicile par lesquelles les personnes s'engagent volontairement dans la vie de la collectivité et de ses organisations* ». Elle peut prendre des formes aussi bien formelles (bénévolat, engagement associatif) qu'informelles (temps de convivialité, entraide de voisinage, échanges quotidiens)⁸.

Dans le cadre de cette recherche-action, nous avons pleinement intégré cette définition en travaillant à la fois sur les cadres institutionnels et sur des formes plus informelles de lien social.

Les pratiques dites « invisibles » de la vie quotidienne (discussions autour d'un café, bricolage partagé, liens de voisinage), apparaissent comme de puissants vecteurs de socialisation. Ces temps informels, souvent sous-estimés, permettent de retisser des liens de confiance et d'appartenance, en particulier auprès de personnes éloignées des structures ou peu enclines à s'engager dans un cadre perçu comme formel ou contraignant. Ce sont aussi des espaces où peuvent se reconstruire une forme de sécurité relationnelle, nécessaire avant tout engagement plus durable⁹.

Passage à la retraite et changements sociétaux

Cette participation sociale, quelle que soit sa forme, contribue de manière significative au bien-être physique et psychologique des individus¹⁰. Toutefois, elle ne peut être comprise uniquement dans une logique de présent : la participation sociale s'inscrit dans le parcours de vie d'un individu, influencé par ses expériences passées, ses aspirations, et les ruptures qu'il a pu rencontrer dans sa vie (départ à la retraite, deuil, séparation, problème de santé...).

Cela permet de mieux comprendre certains freins observés au cours du projet : réticence à participer, peur du jugement, sentiment de ne pas être à sa place... Des remarques sur les évolutions sociétales notamment sur la place des femmes ont souvent émergé, traduisant aussi les recompositions identitaires en cours. Vieillir, c'est aussi vivre une transformation des rôles sociaux et des identités de genre. Pour de nombreux hommes, le vieillissement peut être vécu comme une atteinte à leur masculinité, notamment en lien avec la perte d'un statut professionnel et/ou d'une reconnaissance sociale¹¹.

Cette transition, notamment au moment de la retraite, ne se résume pas à un événement administratif. Il s'agit d'un changement profond dans le rythme de vie, dans les repères quotidiens, dans la manière dont le temps est habité¹². Le projet a montré combien la première venue dans une structure ou une activité est un moment délicat. Créer un lien de confiance et favoriser l'engagement demande du temps. Un temps qui peut être difficile à dégager pour des professionnels déjà engagés sur de nombreuses missions, dans un contexte où l'accompagnement à cette démarche reste variable selon les structures.

⁸ Hummel, Cornelia, et al., éditeurs. *Vieillesse et vieillissements*. Presses universitaires de Rennes, 2014, <https://doi.org/10.4000/books.pur.68351>.

⁹ Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne, tome 1 : La présentation de soi*. Minuit.

¹⁰ Le média social, <https://www.lemediasocial.fr/perle-d-autonomie-un-rapport-montre-l-effet-protecteur-de-la-participation-sociale> ANRUBG

¹¹ Tannenbaum C, Frank B. Masculinity and health in late life men. *Am J Mens Health*. 2011 May;5(3):243-54. doi: 10.1177/1557988310384609. Epub 2010 Oct 11. PMID: 20937737. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20937737/>

¹² <https://www.erudit.org/fr/revues/efg/2010-n13-efg3981/045417ar/>

L'âge qui ne gomme pas les autres déterminants sociaux

À cela s'ajoute la question du capital social¹³. À la retraite, de nombreux hommes perdent une part importante de leur réseau relationnel, associé à la sphère professionnelle. Leur capital social, entendu comme l'ensemble des liens, des réseaux, de la reconnaissance dont dispose une personne, peut alors être fragilisé. Or, ce capital est un levier essentiel pour accéder à l'information, se sentir légitime, et s'engager dans des activités collectives. Restaurer ce capital social par des actions de proximité, du lien entre pairs, et une reconnaissance des compétences individuelles, s'avère une piste centrale pour favoriser l'inclusion des hommes âgés dans la vie sociale locale¹⁴.

Enfin, il est important de rappeler que l'âgisme, affecte l'image que les personnes âgées ont d'elles-mêmes, autant que la manière dont les professionnels les perçoivent. Les stéréotypes associés au vieillissement (passivité, dépendance, déclin...) ont des effets concrets : ils peuvent influencer certains choix d'activités, certaines postures professionnelles ou modalités de communication. Cela peut renforcer le sentiment des hommes de ne pas « être à leur place » ou d'être dévalorisé. C'est pourquoi il est essentiel que les structures prennent conscience de ces biais et œuvrent activement à les déconstruire¹⁵.

Les enseignements du projet

1. Former les professionnel.les : un levier indispensable

Le projet a mis en évidence l'importance de la formation des professionnel.les aux questions de genre et d'âgisme. Ces formations permettent d'identifier les stéréotypes que nous portons tous, consciemment ou non, sur ce que « devraient être » les hommes, les femmes, ou encore les personnes âgées. Ces représentations conditionnent fortement la manière dont les actions sont conçues, animées, et perçues.

Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des connaissances, mais surtout de mieux se situer dans son rôle professionnel : que signifie animer un groupe d'hommes en tant que femme ? Comment « un jeune » professionnel peut-il/elle entendre et accompagner des hommes de 70 ans ou plus ? Quelle posture adopter pour favoriser la participation sans infantiliser ou sans projeter ses propres normes sociales sur les autres ?

La formation vise donc à développer une posture réflexive, à prendre conscience de son propre positionnement social et professionnel, pour ensuite ajuster ses pratiques au service d'une inclusion plus fine et plus juste. Elle donne également des outils pour dépasser certains réflexes ancrés : par exemple, éviter de proposer automatiquement des activités de cuisine ou de couture aux femmes, ou de solliciter les hommes uniquement pour des tâches techniques.

Enfin, la sensibilisation à l'âgisme, apparaît comme un enjeu important : comprendre comment les représentations négatives liées à l'âge peuvent conduire à l'auto-exclusion des hommes âgés, mais aussi à une forme de dévalorisation implicite dans les discours, les visuels, ou les modes d'animation.

¹³ Pierre Bourdieu, *Le capital social comme ressource* : https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069

¹⁴ Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster. Et Caradec, V. (2004). *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*. Armand Colin.

¹⁵ Organisation Mondiale de la Santé, <https://www.who.int/fr/news/item/29-09-2016-discrimination-and-negative-attitudes-about-ageing-are-bad-for-your-health>

En résumé, former les professionnels, c'est une étape structurante pour faire évoluer les postures, les pratiques, et les structures dans leur ensemble.

Quelques exemples non issus de ce projet :

- **Langage** : expressions comme « *les petits papys* », « *nos seniors* », « *mes petits vieux* » peuvent induire une posture condescendante, niant la diversité, les ressources et l'individualité des hommes âgés.
- **Féminisation exclusive** : parler systématiquement des publics comme « *les mamies qui viennent au club* », ou évoquer des besoins uniquement au féminin (ex : « *des activités pour qu'elles se sentent bien dans leur corps* ») peut renvoyer les hommes à une impression de ne pas être concernés.
- **Supposition de désengagement** : des propos du type « *les hommes, on sait qu'ils ne viennent pas* » ou « *ils n'aiment pas ce genre de choses* » enferment les individus dans des rôles genrés figés et renforcent l'exclusion.
- **Affiches illustrées uniquement avec des femmes** : montrer que des femmes sur certaines activités (yoga, couture, cuisine, lecture...), envoie un signal implicite : « *cet espace est pour elles* ». Les hommes ne s'y reconnaissent pas.
- **Stéréotypes dans l'imagerie masculine** : lorsqu'ils apparaissent, les hommes sont parfois montrés uniquement dans des rôles « virils » ou techniques (bricolage, sport, informatique...), ce qui réduit la palette des identités masculines possibles.

Ces exemples montrent que même sans aucune intention d'exclure, des pratiques courantes peuvent renvoyer un signal implicite aux hommes âgés. Identifier ces biais est donc un premier pas indispensable pour bâtir des environnements inclusifs, où chacun peut se projeter.

2. Créer des espaces d'expériences adaptés

L'enjeu n'est pas de « genrer » les activités, c'est-à-dire de proposer des contenus spécifiquement « pour les hommes » ou « pour les femmes », mais bien de travailler sur l'environnement global dans lequel ces activités prennent place, afin de créer des conditions propices à l'essai, à la participation et à la rencontre, en particulier pour des publics historiquement moins présents, comme ici les hommes âgés.

Il s'agit de penser les espaces comme des lieux de possibles, où chacun peut expérimenter sans jugement, se sentir légitime et accueilli, quels que soient son genre, son parcours ou son rapport à la vie collective.

Cela passe par plusieurs leviers concrets :

- **Adapter les formats** : proposer des temps souples, ouverts, sans inscription obligatoire ou engagement sur la durée, permet de réduire la pression du premier pas et d'accueillir des formes de participation plus discrètes ou hésitantes. Ces formats souples favorisent aussi la liberté d'aller et venir, ce qui est souvent mieux vécu par ceux qui ne se reconnaissent pas dans des cadres institutionnels stricts.
- **Penser l'ambiance et les codes culturels** : la décoration, le langage utilisé, les supports de communication, la disposition de la salle ou encore la nature de l'accueil peuvent envoyer des signaux implicites d'inclusion... ou d'exclusion. Il est essentiel de créer une ambiance neutre, chaleureuse et non stéréotypée, où tout le monde se sent pleinement attendu.

- **Favoriser les « entrées latérales »** : les repas, les ateliers informels, les moments de convivialité sans objectif explicite (prendre un café, bricoler ensemble, discuter dans un jardin partagé) sont souvent des portes d'entrée plus accessibles pour les personnes peu enclines à rejoindre une activité « à thème ». Ce sont aussi des lieux où le lien de confiance se construit pour amener, peut-être plus tard, à une participation plus formelle.
- **Autoriser l'observation sans participation** : permettre aux personnes de venir simplement regarder, écouter, être présentes sans obligation d'interaction est un levier important pour baisser les seuils d'entrée.
- **Encourager la co-construction** : inviter les participants à proposer, adapter ou même co-animer des activités permet de valoriser les savoir-faire, de renforcer le sentiment d'utilité et d'appropriation. Pour les hommes ayant longtemps été dans des rôles décisionnels ou techniques, cela peut constituer une manière de retrouver une forme de reconnaissance sociale.
- **Soutenir des espaces non-mixtes temporaires si nécessaire** : la non-mixité choisie et temporaire peut être un outil pertinent pour créer un espace sécurisé, notamment pour expérimenter sans peur du jugement ou pour échanger entre pairs sur des vécus similaires. Le projet a montré l'importance de faire confiance à la dynamique de groupe qui pourra envisager et impulser la mixité dans une temporalité qui lui appartient. Dans cette expérience, le groupe l'a prévu après trois temps en non mixité.

3. Valoriser les compétences et le sentiment d'utilité

L'un des leviers majeurs de la participation des hommes, en particulier les hommes âgés, réside dans le besoin de reconnaissance, de transmission et de sentiment d'utilité. Trop souvent, les dispositifs d'animation et de prévention adoptent une posture de « prise en charge », qui peuvent invisibiliser les ressources, savoir-faire et expériences des participants.

Reconnaître des compétences acquises, leur donner un espace de valorisation publique, permet non seulement de réactiver l'estime de soi, mais aussi de reconstruire du lien social horizontal, basé sur l'échange et la réciprocité plutôt que sur l'aide unilatérale.

Pour favoriser l'engagement, il est essentiel de passer d'une logique où les hommes sont simplement bénéficiaires d'activités à une posture où ils sont aussi acteurs et ressources pour les autres. Cela peut se traduire par :

- L'appel à expertise : « Qui pourrait nous montrer comment... ? », « Est-ce que quelqu'un sait faire... ? » ;
- La création de rôles (animateur bénévole, référent d'un espace, tuteur d'un atelier...) ;
- La co-animation de temps collectifs : par exemple, un atelier réparation ou photo animé par un participant ;
- La valorisation de gestes ordinaires : aider à installer une salle, réparer une chaise, gérer un outil numérique devient une forme d'engagement à part entière.

Cela permet également de positionner les personnes moins comme des « consommateurs » d'activités mais bien comme acteur.

4. Travailler sur la posture professionnelle

Passer d'une posture « descendante » (où l'on propose, organise, anime, contrôle) à une posture de facilitation implique de :

- **Créer un cadre ouvert**, non directif, où chacun peut s'impliquer à son rythme ;

- **Savoir lâcher prise sur les résultats** attendus : accepter qu'un atelier soit moins cadré, que les interactions soient informelles ou que les objectifs se dessinent au fil du temps. C'est évidemment compliqué à mettre en œuvre dans un contexte où les structures sont souvent tenues par des objectifs chiffrés fixés avec/par leurs financeurs.
- **Faire confiance aux dynamiques spontanées**, aux ressources du groupe, et à l'intelligence collective.

Les hommes âgés qui ont peu fréquenté les structures sociales ont souvent besoin de temps pour se sentir légitimes, à l'aise, et en confiance. Le temps long (répétition des invitations, échanges informels, aller-vers, reconnaissance progressive) fait partie intégrante du processus.

La posture professionnelle consiste ici à tenir bon dans la régularité de la relation, même en l'absence de réponse immédiate, sans interpréter la distance comme un refus.

Travailler sur sa posture professionnelle, c'est comprendre que l'inclusion ne dépend pas seulement des activités proposées, mais aussi, et peut-être surtout, de la qualité de la relation instaurée. Cela demande une posture souple, réflexive, ouverte, capable d'accueillir des formes d'engagement multiples, parfois discrètes, parfois différées, mais toujours significatives. C'est une démarche longue, parfois décourageante pour les professionnel.les et les structures mais sûrement une des clés pour aller vers des publics traditionnellement plus éloignés des structures.

4. L'importance du collectif, la nécessité de temps

Aller-vers, expérimenter, co-construire, écouter, prendre en compte, faire évoluer ses pratiques, cela demande du temps. Du temps pour réfléchir, mettre en œuvre, remettre en cause ce qui se fait parfois depuis longtemps...mais aussi du temps pour être en mesure de voir et apprécier les changements sur soi, ses pratiques et les autres.

Ce temps les professionnel.les ne l'ont que trop rarement et c'est ce que cette expérimentation aura permis. Elle aura également permis de construire sur un temps relativement long un travail en collectif, d'inscrire un groupe de professionnelles sur la durée dans un cadre bienveillant et sécurisant.

Conclusion :

Ce projet de recherche-action sur la participation masculine, porté par Kozh Ensemble - le gérontopôle de Bretagne et coanimé par Trame de Vie, a permis de poser un autre regard sur les enjeux d'inclusion des hommes âgés dans les dynamiques de lien social. En s'appuyant sur une démarche collective et ancrée dans les réalités du terrain, il ouvre des perspectives pour penser autrement l'animation sociale et les pratiques professionnelles. Travailler à une meilleure inclusion de tous les publics peu présents dans ces espaces, dont les hommes âgés font partis, contribue à créer une société plus inclusive.

Le groupe d'hommes constitué tout au long de cette expérience a déjà prévu de se revoir, d'organiser d'autres activités et cette fois en mixité. Les professionnelles continuent de leur proposer un appui bienveillant, souple pour garder durablement le lien.

En croisant apports théoriques, réflexions de terrain et expérimentations locales, ce projet a mis en lumière la nécessité de repenser les modalités de participation, les postures professionnelles, et les environnements dans lesquels se construisent les liens sociaux. Il a également révélé à quel point la

question de la participation masculine ne peut être dissociée de sujets plus larges : rapports de genre, vieillissement, reconnaissance sociale, ou encore enjeux de transmission et de capital social.

Loin de chercher à « faire venir plus d'hommes » à tout prix, ce travail a permis de poser les bonnes questions : qu'est-ce que participer ? Dans quelles conditions les hommes se sentent-ils légitimes à le faire ? Qu'est-ce qui freine leur engagement ? Comment valoriser leurs compétences, leurs histoires, leurs envies, sans plaquer des réponses toutes faites ?

Les enseignements tirés montrent que l'inclusion passe par une attention fine aux détails, mots utilisés, ambiance des lieux, formats d'actions, mais aussi par une transformation plus profonde des représentations, des postures professionnelles et des logiques institutionnelles.

Enfin, ce projet n'est pas une fin en soi, mais un point d'étape. Il a initié une dynamique de changement, nourri une culture commune et ouvert la voie à de nouvelles réflexions, notamment sur les transmissions intergénérationnelles, les identités genrées dans le vieillissement, et le besoin de reconnaissance des personnes retraitées. Les travaux vont se poursuivre au sein de Kozh Ensemble – le gérontopôle de Bretagne pour construire des suites ; sensibilisation et/ou accompagnement des professionnels du travail social mais aussi des collectivités notamment.

Poursuivre cette dynamique, c'est reconnaître que l'égalité d'accès à la vie sociale ne va pas de soi, qu'elle se construit, s'expérimente, se cultive.

Lien vers la série de podcasts « Franchir le seuil » réalisée dans le cadre du projet :

<https://audioblog.arteradio.com/blog/262564/franchir-le-seuil>

Prise de son, montage, mixage et réalisation : AntoineYon

Partenaires du projet



Et soutenu par



AG2R LA MONDIALE