



# L'engagement bénévole des seniors

Une implication réfléchie

— *Édition 2010* —

Dominique Thierry

# SOMMAIRE

Introduction

1 - La place des seniors dans le bénévolat

2 - Les enjeux d'une plus grande implication des seniors dans le bénévolat

3 - Les conditions d'une bonne transition travail/retraite

4 - Les différents types de transition travail/retraite

5 - L'engagement bénévole des retraités : formes et conditions de réussite

6 - Les processus d'actions recommandés

Conclusion

Annexes :

- Bibliographie sélectionnée et sites de références
- Recommandations de France Bénévolat à son propre Réseau
- Les questions que vous vous posez peut-être !

## INTRODUCTION

En Octobre 2004, France Bénévolat avait publié une première étude : « Retraite et bénévolat : les enjeux d'une transition réussie entre le travail et la retraite ». Cette étude était largement inspirée de la publication à venir d'un ouvrage dirigé par D. Thierry : « L'entrée en retraite : nouveau départ ou mort sociale ? » (Editions Liaisons Sociales 2006).

Depuis cette date, France Bénévolat a multiplié les initiatives et les expérimentations de terrain pour faire comprendre la spécificité de l'engagement bénévole des retraités. En Octobre 2007, nous avons publié un nouveau document tenant compte de ces enseignements et animé un colloque inter associatif sur ce thème.

Trois ans plus tard, en 2010, il nous a paru important de revisiter cette dernière édition, pour tenir compte à la fois de nouveaux enseignements de terrain et intégrer des résultats quantitatifs tirés d'une enquête menée par l'IFOP pour le compte de France Bénévolat auprès d'un échantillon de 2 107 personnes, représentatif des Français de 15 ans et plus, dont les plus de 50 ans (Voir résultats complets dans une étude France Bénévolat de Septembre 2010 sur [www.francebenevolat.org](http://www.francebenevolat.org)).

Pour résumer nos analyses, l'engagement des retraités dans le bénévolat ne va pas de soi. On peut schématiser les postures des retraités à cet égard en trois catégories :

- les personnes qui ont toujours eu plus ou moins l'habitude de l'engagement, même à titre occasionnel, pendant leur jeunesse et leur vie active : pour celles-ci, a priori pas de problème. Soit elles s'engagent plus nettement en prenant des responsabilités dans la ou les associations dans lesquelles elles étaient déjà engagées ; soit, après l'indispensable pause de l'entrée en retraite, elles trouvent facilement les moyens de « penser aux autres », à côté du légitime « penser à soi ». Dans les deux cas, nous sommes en présence de personnes qui connaissent la vie associative et le fonctionnement des associations, très différents du fonctionnement des entreprises ou des administrations ; elles sauront trouver les bonnes postures et trouver le bon équilibre dans ce nouveau « Projet de vie ».
- les personnes qui vont s'engouffrer dans la vie associative pour compenser la peur du vide, pour ne pas se poser de questions existentielles et se donner l'impression que finalement rien n'est changé. On assiste alors à de vrais échecs, dont les dégâts peuvent être considérables, tant pour les associations qui les ont accueillies que pour elles-mêmes ;
- les personnes enfin qui vivent cette situation paradoxale d'un sentiment d'inutilité sociale et en même temps de refus de s'engager, soit par méconnaissance de la vie associative, soit par crainte d'être totalement sur occupées, ou encore par le cercle vicieux du repli sur soi du passage à la retraite.

Nous sommes aujourd'hui convaincus que les retraités ne s'engageront pas davantage dans le bénévolat associatif, si, en amont, des dispositifs d'accompagnement individuels ou collectifs, solides, ne sont pas mis en place. La réflexion sur l'engagement bénévole, et donc les choix individuels, ne peuvent se situer qu'au sein d'une réflexion plus globale sur le choix du nouveau Projet de Vie.

Au-delà de ses analyses, de sa capitalisation de « bonnes pratiques » et de ses pistes opérationnelles, ce nouveau document, rédigé après une démarche de recherche/action, vise à développer une réflexion collective entre organismes de retraites et « associations de seniors » pour que des processus et des actions adaptés soient généralisés. Il suggère aussi que les entreprises mettent en place de vrais processus de préparation à la retraite, en particulier dans le cadre de l'obligation légale de négocier des accords collectifs sur la gestion des seniors.

Que toutes les personnes qui ont accepté d'expérimenter avec nous depuis 6 ans en soient remerciées ! Sans elles, aucun enseignement ne pourrait être tiré, aucune pratique nouvelle et innovante n'aurait été mise en place<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Citons en particulier : PRO BTP, MSE Sud, le collectif « Bien vieillir, un art de vivre » de Chantilly/Sud Oise, l'Université Paris Dauphine, le Crédit Foncier, AGIR abcd, ECTI, EGEE, l'association « Retraites actives », AG2R, la CARSAT de Normandie (ex-CRAM), « Jubilation »... qui ont partagé ces réflexions et se sont impliqués dans des démarches innovantes (voir Chap. 5)

## 1 - LA PLACE DES SENIORS DANS LE BÉNÉVOLAT

Jusqu'en 2010, sur la base d'une enquête menée en 2000 par l'INSEE, l'idée reçue était que le taux d'engagement bénévole était à peu près équivalent dans toutes les tranches d'âges, et donc que les retraités n'étaient pas sur représentés. France Bénévolat analysait l'impression contraire, au quotidien, par deux phénomènes :

- le fait que les dirigeants associatifs sont majoritairement des retraités (Voir travaux dirigés par Viviane Tchernonog du Laboratoire d'Economie de Paris Sorbonne) et donc, ceux qui « parlent » à l'extérieur des associations sont plutôt des retraités ;
- les bénévoles retraités passent vraisemblablement plus de temps dans leur engagement, compte tenu de leur disponibilité.

L'enquête menée par l'IFOP pour le compte de France Bénévolat en Août 2010 (voir présentation dans l'introduction) remet largement en cause cette idée reçue (évolution sociologique profonde depuis 10 ans, compte tenu de l'arrivée en retraite des premières générations de « baby boomers » devenus « papy boomers » ?, prise de conscience d'une longue espérance de vie après la retraite ? effet des actions très volontaristes de France Bénévolat à l'égard du bénévolat des retraités ?...).

**Sur la base de cette enquête, nous trouvons les résultats suivants, à partir d'extrapolations sur l'ensemble des bénévoles :**

	Total	Dans une association	Dans une autre organisation	Donnent du temps à autrui directement	En % de la population de 15 ans et +
Engagés actuellement	18 300 000	11 300 000	4 500 000	7 400 000	36%
Ont donné mais plus maintenant	10 000 000	5 500 000	2 800 000	3 600 000	20%
Ne donnent pas de temps	21 800 000				44%
Total français de + de 15 ans	50 100 000				100%

Pour la première fois en France, nous avons une idée sur les différentes formes de bénévolat, pas seulement sur le bénévolat associatif sur lequel nous nous focaliserons plus particulièrement :

- le bénévolat dans d'autres organisations que les associations (politiques, syndicales, religieuses),
- le bénévolat « direct » (appelé aussi informel ou de proximité),
- le bénévolat associatif.

(Attention : les répondants peuvent avoir plusieurs formes d'engagement ; il ne faut donc pas additionner les 3 formes d'engagement pour obtenir la totalité des bénévoles. Sur certaines questions, il y avait donc possibilité de réponses multiples)

Les premiers enseignements peuvent être tirés :

- le chiffre global des bénévoles associatifs, 11 300 000, serait légèrement inférieur aux chiffres habituellement avancés (de l'ordre de 12 millions selon « Insee 2002 », de 14 millions selon les travaux de V. Tchernonog). Mais les différences ne sont pas considérables.
- le bénévolat non associatif est du même ordre de grandeur que le bénévolat associatif, dont les 2/3 dans le bénévolat de proximité. Ces chiffres constituent une vraie révélation !
- pour chaque forme de bénévolat, le nombre de personnes qui disent avoir eu un engagement, mais avoir arrêté, est d'environ 54% des personnes actuellement engagées (Voir plus loin les raisons de cet arrêt et les conditions d'un nouvel engagement). Ces données sont totalement inédites.

# 1 Place des seniors dans le Bénévolat

**Du point de vue de l'engagement par tranches d'âges, nous obtenons les résultats suivants :**

Tranches d'âges	Taux d'engagement global (3 formes confondues)	Bénévolat associatif	Bénévolat de proximité
15/24 ans	29%	16%	11%
25/34 ans	25%	15%	11%
35/49 ans	30%	17%	13%
50/64 ans	45%	26%	13%
Plus de 65 ans	51%	38%	16%
Moyenne générale	36%	23%	15%

Les plus de 50 ans sont nettement plus engagés que les autres tranches d'âges (les plus de 65 ans ont un taux d'engagement de 51%). La tranche des 50/65 ans mériterait d'être analysée plus finement, car on sait que la sortie réelle du marché du travail, notamment par les préretraites, se situe autour de 58 ans actuellement.

Si on regarde respectivement le bénévolat associatif et le bénévolat direct, on peut conclure sur les points essentiels suivants :

- le bénévolat direct est quasi constant selon les tranches d'âges,
- c'est sur le bénévolat associatif que les différences sont les plus accentuées.

D'un point de vue qualitatif, dans toutes les enquêtes menées auprès de retraités, la grande majorité des interviewés exprime le besoin d'avoir des activités socialement reconnues, de « servir à quelque chose ». C'est même souvent le choix et la mise en œuvre de ces nouvelles activités, au sein d'un nouvel équilibre de vie, qui marquent la fin du deuil social du travail rémunéré. Ces activités peuvent relever, soit de la solidarité familiale (l'appui aux enfants, aux petits-enfants, aux ascendants), soit de ce qui s'appelle le bénévolat informel ou de proximité (la solidarité et la convivialité de quartier), soit enfin du bénévolat institué qui, en France, passe le plus souvent par le bénévolat associatif, compte tenu de la place toute particulière qu'y tiennent les associations. Ce réinvestissement est d'autant plus facile que la personne s'est constitué dans son parcours de vie un capital de lien social, en dehors même des relations professionnelles. Faute de l'avoir fait suffisamment avant le départ, c'est tout un retissage qui est à refaire.

L'implication des retraités dans des activités socialement utiles a donc un double effet positif : pour eux, cela contribue à développer ce que certaines institutions de retraite commencent à appeler « la prévention sociale globale » ; pour la collectivité, par les effets du développement du lien social et de la solidarité, et tout particulièrement de la solidarité intergénérationnelle../

Quand ils témoignent, les bénévoles redécouvrent d'ailleurs, souvent sans le savoir, le concept « du don et du contre-don » très ancré dans toutes les civilisations traditionnelles et très bien mis en exergue par Marcel Mauss<sup>2</sup>. On voit bien ainsi qu'il n'y a aucune raison d'opposer « le don pour les autres » et le « don pour soi ».

Sur un registre plus collectif, sans vouloir implicitement tenir un discours normatif sur la nécessité d'avoir un engagement « pour être un bon retraité », il est clair que la reconnaissance de la place des retraités dans la Société passe par la reconnaissance de leur utilité sociale.

Compte tenu de l'évolution démographique globale et du poids grandissant « des seniors » dans la population totale, l'enjeu que représentent - pour la vitalité associative et la réponse aux besoins illimités des associations en matière de compétences bénévoles - le maintien, voire la progression, des seniors dans le bénévolat est donc considérable.

En effet, en 2010, les groupes des moins de 20 ans et des plus de 60 ans auront un poids social équivalent, soit 14 millions de personnes et 25% chacun de la population. Vingt ans plus tard, en 2030, les moins de 20 ans continueront à peser pour un quart mais les plus de 60 ans représenteront 1/3 de la population française. Cela pose à l'évidence des interrogations à la fois sur les fins de carrière, sur la transition entre le travail et d'autres activités et sur la reconnaissance sociale de « ces actifs d'un autre type ».

2 « Essai sur le don » Marcel Mauss (1923)

## 2 - LES ENJEUX D'UNE PLUS GRANDE IMPLICATION DES SENIORS DANS LE BÉNÉVOLAT, EN PARTICULIER DANS LE BÉNÉVOLAT ASSOCIATIF

L'implication bénévole relève d'un apprentissage souvent précoce où l'influence familiale, le système de valeurs personnel, les engagements de jeunesse, l'implication syndicale, le réseau relationnel... jouent des rôles déterminants.

Comme pour les autres populations cibles, le développement du bénévolat chez les retraités implique une promotion permanente de ce type d'engagement, des messages spécifiques, une meilleure connaissance et lisibilité de la vie associative – en priorité sur une maille territoriale –, des dispositifs d'accueil spécifiques et un accompagnement, actuellement très insuffisants, pour gérer cette transition entre la vie professionnelle et cette nouvelle étape de vie que l'on qualifie improprement de « retraite ».

### 1) LES ENJEUX COLLECTIFS

Nous allons connaître, dans les 50 ans à venir, des bouleversements démographiques jamais connus dans l'histoire de l'humanité, autour de la conjonction d'au moins 5 phénomènes :

- a) Un départ important des « baby boomers » à la retraite, des années actuelles jusqu' à environ 2015 : ceci va entraîner à la fois un fort renouvellement des populations des grandes organisations (grandes entreprises privées, entreprises publiques et fonctions publiques) qui ont embauché massivement dans les années 1970) et une augmentation importante du nombre des jeunes retraités, a priori en pleine forme ;
- b) Le besoin de reconnaissance sociale d'un groupe qui va représenter de l'ordre du tiers de la population totale ;
- c) Un déséquilibre progressif (ou plutôt, au sens statistique du terme, un rééquilibrage) entre la population active et la population inactive, puisque nous allons progressivement vers un ratio un pour un, avec évidemment des tensions sur les systèmes de protection sociale, tant de retraites que d'assurance maladie ;
- d) La nécessité pour les entreprises de garder leurs salariés plus longtemps et d'apprendre à fonctionner avec des personnes globalement plus âgées au travail ;
- e) Une augmentation importante du nombre des personnes très âgées. Les 75 + sont aujourd'hui 5 millions. Ils seront 10 millions en 2035 (INSEE 2005). De plus en plus de familles vont être composées de quatre générations. Conséquence : le développement des dispositifs de maintien à domicile, la nécessité de trouver des formes de solidarité et de coopération intergénérationnelles qui ne soient pas « qu'imposées » (au sens des impôts), la nécessité de repenser l'urbanisme, l'aménagement des maisons...

En particulier ce besoin de solidarités nouvelles va s'exprimer à la fois au sein des familles et à l'extérieur, localement. Ceux qu'on a appelé « les baby boomers », maintenant « papy boomers », vont se retrouver dans une position de génération charnière, particulièrement interpellée. Ceux-ci ont eu de fait toutes les chances : la fin de la guerre, le plein emploi, l'ascenseur social, l'accumulation du capital, la progression de l'espérance de vie, des retraites précoces et des niveaux de retraite « en moyenne » confortables. La génération suivante a connu ou connaîtra des situations nettement moins favorables : la fin de l'ascenseur social, les difficultés de l'insertion professionnelle (« la galère »), le remboursement de la Dette publique, des retraites plus tardives et vraisemblablement moins confortables...

L'une des grandes composantes du pacte républicain est l'invention, au XIX<sup>e</sup> siècle du système des retraites par répartition et de la solidarité monétaire entre les générations. Il convient de rappeler qu'à cette époque l'espérance de vie à la naissance était inférieure à 60 ans et il n'est d'ailleurs pas certain que Beveridge et Bismarck auraient eu le même courage politique s'ils avaient imaginé les bouleversements démographiques du XXI<sup>e</sup> siècle !

On peut faire l'hypothèse que, sauf à imaginer des tensions intergénérationnelles fortes, le pacte républicain devra se renouveler avec probablement une diminution des termes strictement monétaires, au profit de termes plus qualitatifs et locaux, avec un égal équilibre de droits et de devoirs

# 3 Les enjeux de l'implication des seniors

pour toutes les générations.

Dans ce contexte, il convient, de notre point de vue, de dire clairement aux nouveaux retraités que la Société a besoin d'eux, qu'ils ne sont pas que des consommateurs passifs payés par le travail des autres et qu'ils peuvent être la clé de voûte du « vivre ensemble » !

Mais, il y aura de fait une sorte de concurrence entre les formes de solidarité dans lesquelles les seniors s'engagent :

- Solidarité intra familiale, avec cette position de génération charnière (certains disent « sandwich ») à l'égard des ascendants, des enfants, des petits-enfants ;
- Solidarité de proximité : les voisins, l'entourage immédiat,...
- Le bénévolat institué : en priorité bénévolat associatif, mais aussi dans d'autres organisations (conseils municipaux, conseils de quartiers,...)

## 2) LES ENJEUX INDIVIDUELS

Le besoin d'être « actif » pour un retraité répond à double enjeu, de santé mentale et de santé physique, ce que les Caisses de Retraite commencent à appeler « la prévention sociale globale ». D'ailleurs, le terme travail a dérivé progressivement au XIX<sup>e</sup> siècle vers une assimilation à emploi rémunéré. Du coup, on se sait plus bien faire la différence entre « emploi », « travail » et « activité ». Seuls les Suisses osent clairement (et statistiquement) parler de « travail rémunéré » et de « travail bénévole ». Du coup, le travail bénévole est valorisé en termes de comptabilité nationale. Pour mémoire, en France, sont considérés comme « actifs » ceux qui ont un emploi rémunéré... et les demandeurs d'emploi !

Il est clair que le remaniement identitaire qui se produit à l'occasion de l'entrée en retraite passe par l'identification de nouvelles sources de reconnaissance sociale -moins directement liées au statut social- qui peuvent se situer, soit dans la sphère privée et familiale (la place des grands-parents notamment), soit dans la sphère publique (le bénévolat, qu'il soit associatif ou électif)...ou encore mieux dans les deux !

En conclusion, on pourrait donc dire que ça tombe bien : la Société a besoin des retraités et les retraités ont besoin de rester actifs ! Mais pour cela, la Société doit tenir un discours positif à l'égard des seniors. C'est ce que recommandait l'excellent rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental (« Seniors et Cité » Rapporteur : Monique Boutrand Mars 2007)

D'un point de vue plus personnel, il est clair que ces enjeux individuels ne se situent pas tout à fait dans les mêmes termes, selon des grands paramètres sociologiques : vie seule ou en couple, homme ou femme, ouvrier/employé ou cadre. Nous reviendrons plus loin sur ces paramètres quand nous aborderons les conditions d'une bonne transition.

## 3 - LES CONDITIONS D'UNE BONNE TRANSITION TRAVAIL/RETRAITE

On ne quitte pas impunément 40 ans, ou plus, une vie largement « formatée » par le travail, son rythme, ses contraintes, ses satisfactions, les relations qu'il a créés...Même si cette retraite est souhaitée, soit parce qu'on est fatigué ou que les conditions du travail sont devenues insupportables, soit parce qu'on a d'autres projets, ce passage est le moment du bilan, le moment de la prise de conscience du vieillissement, souvent le moment où les parents partent ou deviennent plus dépendants... Toutes ces questions interpellent et se résument en une seule « Que vais-je faire de ma vie pendant cette nouvelle période, en principe longue, où je serai en bonne forme et plus libre de mes choix : simple consommateur passif, penser enfin à moi après m'être beaucoup occupé des autres, me réinvestir sur un Projet dont j'ai toujours rêvé, être utile grâce au temps dont je vais disposer, un peu tout cela à la fois ? Aurai-je les moyens de faire ce dont je rêve ? Comment hiérarchiser et choisir ? »

Le travail est ambivalent : à la fois lieu de contraintes, parfois de souffrances (travail vient du mot latin « trepallium » qui était d'abord l'appareil pour ferrer les chevaux, puis un instrument de torture !) et lieu de socialisation, de reconnaissance et d'identité. A l'inverse et en creux, la retraite est également ambivalente : à la fois, la retraite est idéalisée comme le moyen de la liberté enfin retrouvée (« enfin la vraie vie » !) et la rupture, souvent extrêmement rapide, des liens sociaux créés dans le travail est vécue comme un deuil (certains, comme Anne-Marie Guillemard, n'hésitent pas à parler « de mort sociale »).

L'entrée dans la retraite est un tournant dans la vie du nouveau retraité, un passage, un réaménagement parfois radical des conditions de son existence.

Plusieurs facteurs jouent positivement ou négativement. Certains sont plus environnementaux, et s'imposent, de l'extérieur, au retraité. D'autres dépendent plus de ses choix et de sa volonté propre :

- la transition est plus facile quand la retraite est voulue comme un vrai projet de vie et anticipée, que la succession est prévue et que la personne concernée est impliquée dans le processus de succession : « le sentiment du boulot bien fini » ;
- elle est également plus facile, si elle se fait progressivement. On peut regretter à cet égard l'absence, en France, de dispositifs véritables de retraites progressives, malgré une plus grande facilité pour un cumul emploi/retraite ;
- a contrario, la transition est plus difficile quand la retraite est une simple opportunité (exemple : des avantages financiers attractifs) ou une nécessité (exemple : problèmes de santé.) ;
- elle est extrêmement difficile quand elle est une obligation, même acceptée, surtout dans le cadre de départs anticipés, toujours perçus comme un licenciement, quelles que soient les conditions financières de départ.

Dans des cas extrêmes, la violence institutionnelle du départ empêche toute reconstruction, car le deuil de la vie professionnelle ne peut pas être fait. Ainsi, les préretraités qui sont partis dans des conditions financières avantageuses se vivent souvent comme dans un « no man's land ». Certains se sentent incapables de bâtir un nouveau projet de vie tant qu'ils ne sont pas juridiquement en retraite. Ils perçoivent leurs indemnités comme de l'argent illégitime, au contraire de la « pension », résultat du pacte social intergénérationnel et contrepartie du travail accompli.

Le problème de la transmission professionnelle est central (choix du successeur, formation du successeur, transmission du savoir-faire...). A contrario, la suppression du poste ou de l'activité du nouveau retraité au moment de la cessation d'activités est vécue par lui comme une destruction identitaire. Toutefois, la question de la transmission ne se réduit pas à la transmission professionnelle. Elle est centrale dans la transition et la reconstruction identitaire et peut trouver d'autres supports ou des formes de substitution C'est bien « l'œuvre et la trace » qui sont importantes, par exemple l'installation industrielle qu'on peut montrer et dont on est fier, la machine qui fonctionne toujours, les ouvrages qu'on a écrits, les jeunes qu'on a formés, l'écriture de chroniques pour ses petits-enfants, l'écriture de son histoire de vie, le transfert de son savoir-faire dans de nouvelles activités.

Les conditions de départ prennent souvent une importance considérable. « Le pot de départ » est parfois très préparé, toujours raconté comme un souvenir important de la vie. C'est toute la reconnaissance sociale du travail et de la carrière qui se joue dans cette cérémonie symbolique, pour autant bien sûr qu'il ne s'agit d'une convention hypocrite, où tout d'un coup, le partant est afflué de tous les mérites...après avoir connu critiques et placard ! Parfois, c'est même la première fois que cette reconnaissance est clairement exprimée.

La transition est plus facile quand le déploiement d'activités nouvelles est en continuité avec les activités anciennes et permettent de mobiliser des compétences jugées utiles et reconnues socialement. Sur ce registre, il peut y avoir des processus de compensation étonnants : ainsi l'exemple de Bernard G., ingénieur de haut niveau, qui fait des maquettes avec ses petits-enfants en les gérant comme des projets industriels... !

Dans tous les cas de figure, le passage d'un temps imposé et sous contraintes à un temps choisi, mais plus morcelé, est un véritable apprentissage... qui demande du temps. A l'évidence, et sauf exceptions, ce nouvel apprentissage est plus facile pour les femmes que pour les hommes, car les femmes ont appris, par nécessité, à gérer des temps sociaux plus diversifiés. Les proches, et tout particulièrement le conjoint, seront des appuis ou des obstacles à ce remaniement identitaire du retraité. Parfois, le refus d'envisager la retraite est lié à la crainte de perdre la reconnaissance sociale de la part du conjoint ou des enfants (surtout si ces derniers sont jeunes pour des couples recomposés).

Au moment du passage à la retraite, dans certains cas, le nouveau retraité est amené à se réapproprier de haute lutte un espace géographique dans la maison, pour pouvoir se consacrer à son « hobby », perçu parfois comme un concurrent du conjoint... ! L'aménagement de l'espace pour



# 4 Différentes transitions travail/retraite

le rendre compatibles avec ces activités de chacun est évidemment un facteur qui va faciliter la transition.

Si les activités externes sont différentes, il faut retrouver de nouvelles concordances des temps avec le conjoint, souvent moins rythmées par des horaires journaliers du travail. S'il y a deux lieux de vie, une résidence principale et une résidence secondaire, il faut rendre compatibles les choix individuels du couple avec ceux plus ou moins imposés par les solidarités familiales, d'où le stéréotype des retraités suroccupés. Parfois, la retraite est l'occasion pour les époux de penser ou de réaliser un projet commun. Pour d'autres, c'est enfin avoir du temps pour se redécouvrir.

## 4 - LES DIFFÉRENTS TYPES DE TRANSITION TRAVAIL/RETRAITE

Les transitions diffèrent selon qu'elles sont subies ou choisies, analysées consciemment (seul ou en couple) ou bien traversées sans recul. De ce fait elles aboutissent à des situations et des vécus très différents. Une vie dont le quotidien est finalement peu modifié pour certains ou beaucoup pour d'autres, un emploi du temps qui va du « structurellement trop rempli » au « trop peu rempli », et bien entendu des niveaux de satisfaction et épanouissement variant selon ces paramètres. Les travaux menés sur la transition travail/retraite<sup>3</sup> et sur l'identité après le travail permettent d'identifier quatre principaux types de processus de transition, avec des résultats différenciés :

### **1) La « transition reproduction »**

Ce type de transition est animé par un souhait de ne pas trop bousculer les équilibres de vie antérieurs : même type d'emploi du temps, même style d'activité.

Il n'y a pas vraiment de changement : soit les activités restent quasiment les mêmes, au statut près (exemple d'une ancienne responsable syndicale qui conserve des responsabilités importantes et qui se positionne comme experte de son Union Régionale) ; soit il y a réinvestissement dans de nouvelles activités, par exemple associatives, avec quasiment le même rythme d'activité et le même type de pouvoir et de reconnaissance. On peut émettre l'hypothèse que pour certains cette simple reproduction est le meilleur moyen de ne se poser aucune question, de refuser le vieillissement, et donc d'entrer dans une sorte de fuite en avant. On peut donc aussi se poser la question de savoir si les nouvelles activités sont uniquement occupationnelles ou « constructibles », au sens qu'elles aident à bâtir un nouvel équilibre et une nouvelle identité.

### **2) La « transition transposition »**

Une réflexion permet de calibrer les différents types d'activités et de faire évoluer les équilibres. Le rythme et le rapport au temps sont modifiés ; la posture individuelle est plus hédoniste ; les activités sont plus diversifiées et plus équilibrées. Le choix des activités socialement utiles, notamment associatives, relève d'une réflexion longue et se traduit le plus souvent par l'utilisation des compétences professionnelles dans de nouvelles activités, sensiblement décalées, mais pas totalement en rupture par rapport aux activités anciennes. Cette « transposition » est plus facile quand la personne dispose de ressources identitaires solides et multiples : racines familiales ou territoriales ; habitudes d'activités militantes -bénévoles ou personnelles- bien déconnectées des activités professionnelles ; réseaux relationnels multiples....

Dans le cas contraire, la transposition passe par un processus lent et lourd d'analyse des motivations, des envies, des compétences ; ce processus se fait le plus souvent seul, sans support et sans structure. On peut donc faire des pronostics sur la facilité de la transition selon les capacités de sociabilité acquises antérieurement tant dans les univers professionnels qu'extraprofessionnels.

<sup>3</sup> « L'entrée en retraite : nouveau départ ou mort sociale ? » sous la direction de D. Thierry (Ed. Liaisons Sociales 2006)

### 3) La « transition rupture »

Les événements de la vie ou un choix amènent à penser et organiser une vie très différente. Le modèle précédent est poussé plus avant, soit en raison d'un choix (par exemple un déménagement) qui oblige à revoir profondément ses repères de socialisation, soit en raison d'un événement externe (par exemple problèmes de santé pour soi-même ou maladie du conjoint) « qui évite de se poser trop de questions ».

Il peut donc s'agir d'une rupture par choix (réaliser enfin le vieux rêve, seul ou en couple) ou une rupture par défaut (la nécessité de se repositionner sur des activités plus réduites au travers notamment de ce que Vincent Caradec appelle « la déprise »).

Les nouvelles activités sont parfois choisies par défaut (rythmes imposés) ou par opportunité (façon de se recréer des liens sociaux de proximité). Même quand ce choix est plutôt un choix par défaut, comme dans la situation précédente, il est d'autant mieux géré qu'il y avait, avant la retraite, un apprentissage d'autres activités : activités bénévoles, hobbies... Il conviendrait de mieux distinguer l'impact de choix d'activités :

- soit prioritairement hédonistes : apprendre une langue, apprendre la peinture, s'inscrire à des cours, faire une croisière, faire son jardin...
- soit centrées sur des solidarités de proximité ou familiales (les voisins, les ascendants, les enfants, les petits-enfants...)
- soit centrées sur des activités plus structurées : engagements associatifs, politiques ou électifs, voire activités rémunérées « en solo ».

Ces activités deviennent des pivots dans la réflexion sur son emploi du temps.

Il faut être attentif, dans cette distinction, à ne pas projeter un modèle normatif (l'obligation d'un projet de vie structuré avec des activités socialement utiles), mais en examinant objectivement, ce qui contribue, dans la durée, au remaniement identitaire.

### 4. « L'impossible transition »

Une transition non assumée.

Malgré un discours souvent politiquement correct dans lequel « il convient de dire que tout va bien », la transition est de fait mal assumée. Les activités, parfois multiples, sont occupationnelles et évitent de se poser trop de questions. Elles sont le plus souvent imposées par l'extérieur, même si elles sont perçues comme agréables : le rythme et les choix du conjoint, la garde des petits-enfants, l'accompagnement des ascendants, le déménagement...

Parfois, cette sur occupation est un mode de réponse à la violence des conditions de départ et aux traumatismes qu'elles ont engendrées. On peut ainsi identifier deux attitudes apparemment extrêmes pour exprimer la même posture : soit l'inoccupation proche de la déprime, soit la sur occupation comme moyen thérapeutique. Dans les deux cas, on peut émettre l'hypothèse que c'est l'angoisse existentielle qui occupe complètement le sujet.

Parmi ces types de transition travail/retraite identifiés, celui de « la transition reproduction » nous semble être celle qui pose le plus problème, quant au fonctionnement associatif, à la nature de l'implication bénévole et au renouvellement des dirigeants associatifs. La personne risque, en étant occupée, de reproduire sa façon de travailler, de rester aveugle aux enjeux de l'association et à ses modes d'animation très différentes du management professionnel.

Sans que nous disposions d'enquêtes quantitatives suffisantes, il semble que ce mode de transition soit majoritairement le fait d'hommes, cadres, voire cadres supérieurs. C'est le plus souvent dans cette situation que la transition se fait le plus mal, du fait à la fois d'une identité précédente souvent « mono polaire », quasi exclusivement focalisée sur le travail, et de la perte brutale et instantanée de tous les signes de reconnaissance sociale.

# 5 Formes et conditions de réussite

## 5 - L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE, FORMES ET CONDITIONS DE RÉUSSITE

### 1) LES POSTURES POSSIBLES DES RETRAITÉS À L'ÉGARD DE L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Comme indiqué en introduction, on peut schématiser les postures des retraités à cet égard en trois catégories :

- ceux qui ont toujours plus ou moins eu l'habitude de l'engagement, même à titre occasionnel, pendant leur jeunesse et leur vie active : pour ceux-là, a priori pas de problèmes. Soit ils s'engagent plus nettement en prenant des responsabilités dans la ou les associations dans lesquelles ils étaient déjà engagés ; soit, après l'indispensable pause de l'entrée en retraite, ils trouvent facilement les moyens de « penser aux autres, à côté du légitime penser à soi » ;
- ceux qui vont s'engouffrer dans la vie associative pour compenser la peur du vide, pour ne pas se poser des questions existentielles et pour se donner l'impression que finalement rien n'est changé. On assiste alors à de vrais échecs, dont les dégâts peuvent être considérables, tant pour les associations qui les ont accueillis que pour eux-mêmes ;
- ceux qui vivent cette situation paradoxale d'un sentiment d'inutilité sociale et en même temps de refuser de s'engager, soit par non connaissance de la vie associative, soit par crainte d'être totalement sur occupé, soit par le cercle vicieux du repli sur soi du passage à la retraite.

### 2) LES BESOINS ET ENJEUX DES ASSOCIATIONS

Une bonne partie des soucis des associations réside moins dans le recrutement de « bénévoles de base » que dans le renouvellement de leurs dirigeants. Parallèlement, parmi les dirigeants associatifs, on constate une surreprésentation des hommes, par rapport aux femmes. Nous sommes donc devant une situation paradoxale, avec des associations atteintes de gérontocratie et des dirigeants disant ne pas trouver de successeurs...tout en refusant, très souvent, de déléguer leurs responsabilités.

On peut donc faire l'hypothèse que les femmes investies dans le Monde Associatif, soucieuses d'efficacité et plus préoccupées par l'utilité sociale des activités développées par les associations, n'ont aucune envie de s'investir dans des fonctionnements institutionnels formatés par des hommes et largement centrés sur des problèmes de pouvoir. On retrouverait, dans les associations, les thèses de Cristina Lunghi développées sur l'Entreprise : logique de pouvoir à dominante masculine et logique de responsabilité et d'utilité à dominante féminine. On trouve ainsi dans les postures de l'investissement des femmes dans la vie associative de grandes analogies avec celles des jeunes, avec le passage, selon l'expression de Guillaume Houzel, d'une logique « de militance » à une logique plus contractuelle. Les femmes, comme les jeunes, sont prêtes à s'investir dans la vie et les responsabilités associatives, mais sur la base de règles du jeu renouvelées : « contrat » précis en matière d'engagement de temps, efficacité, résultats lisibles...

Ceci confirme bien que sociologiquement il n'y a aucune raison que les associations soient différentes des autres cellules de la Société : le Monde Politique, le Monde Syndical, les entreprises... Les associations, structures de progrès et d'innovations dans leurs Projets et leurs activités, restent largement conservatrices et traditionnelles dans leur fonctionnement.

Ainsi, on peut estimer que le maintien du dynamisme associatif, tout à fait exceptionnel dans notre pays, passe par le renouvellement des dirigeants associatifs, avec une place plus large accordée aux femmes et aux jeunes. Ainsi, une plus grande égalité dans les responsabilités associatives constitue à la fois une question de justice, mais une formidable opportunité pour le Monde Associatif, en tout état de cause une nécessité.

La place des retraités dans la vie associative, les conditions auxquelles ils accèdent au bénévolat et leur mode de relation aux responsabilités et au pouvoir constituent donc des enjeux forts à la fois pour eux et pour la vie associative, et plus globalement pour le renforcement du lien social, puisque l'on peut considérer que la qualité et l'intensité de la coopération intergénérationnelle sont d'excellents baromètres de l'état du lien social et de la solidarité.

## 6 - LES PROCESSUS D'ACTION RECOMMANDÉS

### 1) LES PRÉPARATIONS À LA RETRAITE

L'offre d'actions dites « de préparation à la retraite » nous semble insuffisante.

Par ailleurs, à d'heureuses exceptions près, ces actions nous semblent surtout inadaptées. En effet, elles confondent deux démarches, indispensables, mais, de notre point de vue, à distinguer rigoureusement :

- d'informations indispensables au moment de l'entrée en retraite : informations administratives sur les droits et leur évolution, la gestion des accidents de la vie et la préparation au grand âge (« la troisième retraite », les prestations des Caisses, les conseils en matière de santé et d'hygiène de vie...

- de processus d'accompagnement à la définition d'un Projet de vie, l'identification des pôles d'intérêt et de motivations, la redéfinition du Sens à redonner à sa vie, le choix du lieu de vie, la recherche de ses nouveaux équilibres –seul ou en couple, ses activités. C'est évidemment au sein de ce 2° type d'actions que la question de l'engagement bénévole peut être posée.

Paradoxalement, le plus mauvais moment pour engager ce processus de réflexion et de maturation individuelles est le moment du départ, contrairement aux actions du 1° type.

Ce processus devrait s'engager :

- soit nettement avant l'entrée en retraite, de 6 mois à 2 ans, d'où dans ce cas la responsabilité conjointe des entreprises et des Caisses de Retraites ;
- soit quand, selon l'expression consacrée, « les valises sont posées », c'est-à-dire environ un an après le démarrage effectif de la retraite.

### 2) QUELQUES EXEMPLES INNOVANTS DE DÉMARCHES COLLECTIVES

Les quatre actions décrites ci-après et expérimentées depuis 5 ans correspondent à des actions de 2° type. L'une est l'initiative d'une Caisse de Retraite, la seconde est territoriale, les deux autres sont à l'initiative d'employeurs (une entreprise et l'Université Paris Dauphine en tant qu'employeur). Sans considérer qu'elles constituent des approches universelles, elles nous semblent des expérimentations de qualité sur lesquelles on peut s'appuyer.

La démarche PRO BTP : « La journée Projet de vie » :

Pro BTP assure des prestations de retraite complémentaire à environ 2 000 000 de retraités. Elle est traditionnellement impliquée dans le bénévolat car elle invite ses retraités d'une part à organiser des voyages pour sortir les personnes de leur isolement, d'autre part à assurer des missions de parrainage auprès de jeunes en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, maintenant ainsi une solide tradition culturelle du BTP du compagnonnage et de la formation par alternance. PRO BTP propose également aux nouveaux retraités des sessions résidentielles...

A partir de 2005, suite à des échanges approfondis avec France Bénévolat et un partenariat de grande qualité qui s'est progressivement développé, la Direction des Activités Sociales a décidé de repenser ses « différents produits » à l'égard des retraités.

En particulier, cette Direction a décidé de proposer aux retraités en retraite depuis 1 à 3 ans des séminaires de réflexion sur le Projet de vie.

Compte tenu des contraintes de temps et de disponibilité des publics visés, et de leur dispersion géographique, le choix s'est fixé sur des séminaires d'une journée, intitulée « Projet de vie ».

Afin de dynamiser la réflexion d'une trentaine de participants, sur ce temps court, et d'envisager une démultiplication en assez grand nombre sur le terrain (à terme une vingtaine de séminaires par an, pour 20 à 35 personnes, conjoints compris), il fallait trouver un mode d'animation à la fois standardisé, stimulant et très interactif...sans prétendre à des résultats finalisés en fin de journée.

Le choix s'est finalement fixé sur l'utilisation de la méthode de « Moderniser Sans Exclure », dite d'auto médiatisation »<sup>4</sup> MSE Sud, à partir de discussions de groupes filmés, restitués aux interviewés et montés sur une grille thématique à produit un film en 4 séquences qui aborde successivement 4 thèmes :

- le départ et la transition (23 minutes)
- l'espace et le temps (15 minutes)

<sup>4</sup> Pour en savoir plus sur MSE et sa méthode, consulter <http://mSESud.fr>

# 6 Les processus d'action recommandés

- le couple et la famille (18 minutes)
- le lien social et l'engagement bénévole (18 minutes)

Ce sont ces supports, encadrés par un livret pédagogique pour les animateurs et un dossier remis aux participants, qui constituent le point de départ des échanges et de la réflexion individuelle et collective.

En avril 2007, deux sessions prototypes se sont déroulées à Nantes et Rennes. La démultiplication est maintenant programmée à partir de septembre. Un « corps d'animatrices et d'animateurs » est formé et coordonné par Isabelle Loss qui a participé à l'élaboration des supports aux côtés des équipes de PRO BTP, de MSE Sud et de France Bénévolat.

La démarche collective « Bien vieillir, un art de vivre » à Chantilly/Sud Oise :

L'initiative est partie du constat d'une adjointe au Maire de Chantilly du grand nombre de retraités sur le territoire de la commune (15 000), dont certains avaient manifestement mal géré leur transition.

Assez vite s'est constitué un collectif informel entre l'adjointe au Maire, la directrice d'une Maison de retraite (sous égide de l'Armée du Salut), de 6 Caisses de Retraites impulsées par Réunica et de France Bénévolat.

Une journée de réflexion a été proposée, le 17 Octobre 2006, aux retraités de 60 à 65 ans du « Sud Oise » (bassin d'environ 100 000 habitants autour de Chantilly/Creil). Ce ciblage a pu être effectué à la fois par des informations dans le bulletin municipal, des relais par le CLIC et le Conseil Général et surtout par des mailings des 6 Caisses de Retraite.

Conçue pour une centaine de personnes, la journée a dû être transformée...pour 250 inscrits, réellement présents et très impliqués.

La journée a été bâtie sur deux conférences le matin (un philosophe, Eric Fiat, sur une réflexion sur le temps et Dominique Thierry) et 5 ateliers l'après-midi sur les thèmes suivants :

- « La santé et les possibilités de bien vieillir »
- « Penser à soi »
- « Penser aux autres »
- « Garder ses équilibres »
- « L'entretien des liens »

Un questionnaire de fin de journée a été rempli et exploité. Les résultats en ont été présentés aux participants intéressés (réunion d'une demi-journée en mars 2007). Cette réunion a été l'occasion de présenter une série de suites opérationnelles :

- la transformation du collectif informel en association pérenne qui a repris ce beau titre de la journée d'Octobre 2006 « Vieillir, un art de vivre » ; cette création est un gage à la fois d'indépendance et d'une pérennisation d'actions territoriales ;
- le lancement d'une nouvelle journée, le 16 Octobre 2007, sur la coopération intergénérationnelle où seront invités des retraités, des jeunes et des enseignants ; la présentation d'expériences associatives « intergénérationnelles » et l'engagement bénévole seront privilégiés ;
- la création d'une Antenne France Bénévolat Sud Oise (elle-même rattachée à France Bénévolat Oise).

Les journées d'échanges organisées par le Crédit Foncier pour ses futurs retraités :

Cette entreprise bancaire spécialisée et importante a été constituée par la fusion de deux entreprises ; elle a connu des restructurations et des départs anticipés. Elle est maintenant stabilisée et dépend du Groupe Caisse d'Epargne.

L'idée de proposer une journée de réflexion aux futurs retraités est une initiative du Service Social, mais elle a été très soutenue par le Président et le Directeur Général qui s'y sont personnellement impliqués. Cette journée, qui s'est déroulée le 9 avril 2007 était destinée aux futurs retraités, c'est-à-dire aux salariés devant quitter l'entreprise d'ici l'été 2008.

Quasiment toutes les personnes concernées (150 participants) étaient présentes.

L'originalité de la démarche et du programme est d'avoir réussi à mélanger –dans une journée très interactive- des réflexions de haut niveau, des témoignages externes d'associations et de retraités, des témoignages de retraités « confirmés » de l'entreprise, des stands informatifs, des possibilités de conseil individuel...La place du bénévolat a été bien posée, notamment par des interventions de France Bénévolat et d'AGIR abcd, mais sans être instrumentalisé.

L'évaluation et l'analyse d'un questionnaire de fin de séminaire sont en cours de réalisation pour

une série d'actions permanentes, notamment d'un Relais interne de France Bénévolat à l'intention des salariés et des retraités.  
Cette démarche est régulièrement renouvelée chaque année.

Une démarche d'accompagnement du départ en retraite organisée par l'Université Paris Dauphine pour ses propres salariés :  
Cette initiative a été proposée en 2005 par Evelyne Deret du Département Education Permanente au service de la formation de l'université de Paris Dauphine à l'intention des personnels de l'université devant entrer en retraite dans les 2 années à venir

### ***Le contexte et l'argumentaire du projet***

Le départ en retraite est un moment clé dans la réorganisation de la vie d'un futur retraité et qu'il va devoir manager:

- quitter l'univers professionnel dans lequel il est inscrit depuis quelques 30 à 40 ans, les relations qu'il a tissées et le réseau avec lequel il fonctionnait...
- se séparer de ce qui a structuré sa vie jusqu'alors,
- « rentrer » à la maison et s'occuper de toute sa famille,
- se doter de quelques projets d'activités pour les quelque 30 ans de vie à venir
- ...

Le plus souvent les décisions liées à ce moment de transition sont reportées à « quant il sera temps, c'est-à-dire après le départ car les choses sont plus claires, il y aura plus de temps pour s'y consacrer, ce sera le bon moment.... »

Or il semble que ce ne soit pas un si bon calcul :

- les retours d'expériences faits par ceux qui sont déjà en retraite montrent que les activités de l'après travail ont tout intérêt à se penser et à se préparer deux à trois ans avant le départ ;
- la période de transition entre la décision et la rentrée dans la retraite est le moment opportun pour préparer sa vie d'après travail.

D'où l'idée d'un projet qui se proposait d'offrir un accompagnement à la transition d'une part et à la construction d'activités d'autre part.

### ***Le but***

- Permettre aux personnes concernées et intéressées d'être acteurs de leur transition
- Préparer à l'entrée dans l'après travail
- Concevoir des projets d'activités

Le public visé :

Des personnes volontaires qui sont à deux ans de leur départ et qui ont envie de prendre le temps d'y réfléchir tout en étant accompagnées.

### ***Les objectifs***

Ils étaient des deux ordres :

- 1- permettre de parler de cette transition et des inquiétudes, espérances.... qui s'y rattachent
- 2- préparer des projets pour l'après-travail (individuels ou collectifs)

### ***Les principes pédagogiques retenus au départ***

- Il semblait intéressant de proposer des groupes de paroles qui seront un lieu de verbalisation de ce qui se joue à ce moment de la vie (séparation, deuils, effets de l'âge.....)
- Deux groupes de paroles devaient être constitués : un groupe hommes et un groupe femmes car ils n'ont pas la même approche ni le même vécu de ce temps de la vie (voir les travaux sur le genre). Il semblait important de préserver deux espaces de paroles distincts pour faciliter l'expression de tous.
- Il était important de mélanger les publics de différentes universités pour éviter les lendemains « difficiles » du fait de la charge émotionnelle et impliquante des échanges.
- Un atelier projet mixte devait être proposé ensuite pour étudier, concevoir, finaliser les projets pour l'après-travail et il intégrerait d'autres membres internes à l'université en activité ou externes.

# 6 Les processus d'action recommandés

## **L'idée était de permettre**

- d'étudier la faisabilité de certains projets ou de s'appuyer sur des ressources ou réseaux utiles à tel ou tel projet.
- de mettre en commun des ressources, des réseaux, des projets.
- De cibler prioritairement un public qui serait à un an du départ à la retraite pour être dans la dynamique de la transition.

Un premier temps devait être aussi consacré à dégager les questions et problèmes liés au départ en retraite (reconstitution de carrière, patrimoines....) par l'intervention d'un spécialiste de ces questions (AG2R, France retraite...)

Le dispositif expérimenté se déroulait en 4 jours en 7 séquences échelonnées sur 8 mois:

- Séquence 1 : 1 jour : questions et problèmes liés au départ en retraite (reconstitution de carrière, point du patrimoine....) par l'intervention d'un spécialiste de ces questions.
- Séquences 2 à 5 : 2 jours d'atelier « préparer la transition » (4 demi journées) consacré à la verbalisation dans les groupes de paroles répartis sur 6 mois
- Séquences 6 et 7 : 1 jour d'atelier « projet » répartis sur 2 demi journées sur deux mois (7ème et 8ème mois)

## **Un premier groupe a été organisé en 2006 dont le bilan est positif**

- C'est un moment fort de prise de conscience : verbalisation de choses non conscientes, mise en mots d'idées, de projets qui, du coup, leur donne réalité et consistance.

Parler de son départ et de ce qu'on en vit, reste encore tabou et pouvoir s'exprimer librement donne corps à une échéance souvent repoussée (en esprit) quant à sa prise en compte réelle et dans tous ses aspects.

- Il y a eu grand intérêt à mélanger les délais de départ pour « visiter tous les aspects de la transition future » : démarches administratives, discussion avec le conjoint, organisation de la transmission des dossiers professionnels.....

- C'est un moment de mise en dynamique du fait des ateliers et des idées et projets que l'on présente aux autres

- Intérêt des témoignages qui présentent des choix de vie et des itinéraires différents lors de cette transition:

En conclusion ce fut un moment apprécié et appréciable à ce stade du départ et l'accompagnement a été reconduit.

## **3) L'ACCUEIL DES RETRAITÉS PAR LES ASSOCIATIONS**

L'une des grandes craintes, pas totalement infondée, des retraités pour s'engager dans le bénévolat associatif est d'être impliqué sans limites et de retrouver toutes les contraintes de la vie professionnelle (avec la représentation symbolique du petit doigt qu'on met dans la machine et de tout le corps qui y passe ensuite !).

Il est clair, à cet égard, que le Monde Associatif, qui a un besoin constant à la fois de plus de bénévoles et de bénévoles aux compétences de plus en plus pointues, ne saura pas attirer et fidéliser des bénévoles retraités, s'il ne sait pas s'adapter aux attentes, aux rythmes et aux différentes caractéristiques sociologiques des catégories de retraités. C'est ce qui s'appelle *le respect des temps sociaux*. (Cette remarque vaut d'ailleurs pour toutes les autres catégories de bénévoles : les jeunes, les actifs, les demandeurs d'emplois, les femmes au foyer !).

Il est donc indispensable que le Monde Associatif ne considère pas ses bénévoles comme une ressource taillable et corvéable sans limite, parce que non rémunérée et sans statut juridique, mais comme une richesse humaine et une relation équilibrée où chacun doit trouver son compte. C'est dans cet esprit que France Bénévolat, à partir d'un travail collectif interassociatif, recommande la mise en place de deux supports au sein de chaque association :

- *une Charte du bénévolat* : les règles du jeu collectives entre les différents acteurs (Dirigeants bénévoles, salariés, bénévoles de terrain) ;
- *la Convention d'engagements réciproques* : les règles du jeu personnelles entre chaque bénévoles et l'association.

Si l'on souhaite qu'encre davantage de retraités s'engagent dans le bénévolat associatif, en particulier celles et ceux qui n'ont pas connu ou peu connu la vie associative avant, c'est-à-dire

pendant leur jeunesse ou la vie dite « active », cinq démarches nous semblent devoir être menées en parallèle, et dans la durée :

- une plus grande implication en amont des employeurs, en particulier au travers des dispositifs de mécénat de compétences ou d'incitation au bénévolat de compétences. Ce point nous paraît d'autant plus important que le durcissement des conditions de départ en retraite risque d'entraîner des phénomènes de découragement à l'engagement bénévole ;
- des actions d'accompagnement individuel et collectif à la transition travail/retraite et d'une véritable préparation à la retraite : cela dépend des employeurs et des Caisses de Retraite ;
- une meilleure information, en particulier locale, sur la diversité du tissu associatif, sur ses besoins en matière de compétences bénévoles, sur la réalité du fonctionnement associatif : cela correspond aux missions propres de France Bénévolat et des partenaires ;
- des actions de formation spécifique, y compris au sein des dispositifs de mécénat de compétences, pour préparer ces nouveaux bénévoles à la compréhension du fonctionnement des associations et les aider à avoir la bonne posture ; France Bénévolat est résolue à s'engager dans cette voie par une offre pertinente de formation ;
- des méthodes d'accueil, d'intégration, d'implication des nouveaux bénévoles, en identifiant les missions adaptées et les méthodes spécifiques pour celles et ceux qui connaissent peu ou mal la vie associative, dans le respect « des temps sociaux » : cela relève de la responsabilité des associations.

## CONCLUSION

L'enquête IFOP/France Bénévolat de 2010 révèle un taux d'engagement bénévole des seniors important et, semble-t-il, une forte progression depuis l'enquête INSEE de 2000.

Faute d'enquête intermédiaire entre ces deux dates, nous ne pouvons faire que des hypothèses sur les raisons de cette progression (effet d'âge ou effet de génération ?) :

- plus grande perception, par les seniors, d'une progression de l'espérance de vie et donc de la possibilité d'une longue période « d'activités » (au sens étymologique du terme) ?
- fort maintien, pendant cette période, des départs anticipés en préretraite ?
- arrivée en retraite des premières générations de *papy boomers* avec la perception d'une génération très privilégiée par rapport aux précédentes et aux suivantes, et donc nécessité de rendre un peu par plus de solidarité qualitative ?
- actions propres de France Bénévolat, très importantes, en matière de promotion du bénévolat des seniors ?

Peut-être, un peu les quatre facteurs combinés ?

Selon une expression familière, « ne boudons pas notre plaisir ! », mais soyons très attentif pour l'avenir :

- d'abord, il reste encore des marges de manœuvre importantes pour augmenter le taux d'engagement des seniors ; les processus d'actions qu'il conviendrait de développer sont maintenant identifiés et validés du point de vue expérimental. L'essentiel du texte ci-dessus se situe sur ce registre : meilleure préparation à la retraite, avec si possible anticipation maximum ; meilleure information sur les diversités des types d'engagement et des types de missions bénévoles ; meilleure attention des associations à l'égard des nouveaux bénévoles, en particulier à l'égard de ceux qui découvrent l'engagement bénévole sur le tard ;
- le durcissement des conditions de départ à la retraite peut avoir un impact négatif sur l'engagement des seniors, avec un retour sur une représentation de la retraite des années 1950, c'est-à-dire une posture « de déprise » directe au moment de l'entrée en retraite (« le droit de rien faire avant de mourir ! ») ;
- pour éviter ce phénomène, la position des employeurs (entreprises et Fonctions Publiques) sera déterminante : bien sûr, toutes les dispositions concernant la « gestion des âges » et la 2<sup>e</sup> partie de carrière, mais aussi le développement des relations entreprises/associations, au travers du mécénat de compétences et du bénévolat de compétences ;
- les seniors, dans un contexte plus difficile de la retraite et d'évolution démographique, vont être amenés à faire des choix plus compliqués, heureusement pas nécessairement exclusifs : solidarité intrafamiliale, en tant que « génération charnière », solidarité de proximité, solidarité via l'engagement associatif. La notion de « Projet de vie » va donc prendre encore plus d'importance.



## ANNEXE 1

### BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIONNÉE ET SITES DE RÉFÉRENCES

www.francebenevolat.org  
www.lekiosquebleu.fr  
www.jubilacion.fr

*L'entrée dans la retraite : nouveau départ ou mort sociale ?* sous la direction de D. Thierry (Ed. Liaisons Sociales 2006)

*Seniors et Cité* Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental (Rapporteuse : Monique Boutrand) La Documentation Française 2007

*Sociologie de la vieillesse et du vieillissement* Vincent Caradec (Armand Colin 2<sup>e</sup> édition 2008)

*Enfin senior !* Jean-Pierre Wiedmer (Nouveaux Débats publics 2010)

*De l'emploi des seniors à la gestion des âges* Anne-Marie Guillemard (Documentation Française 2006)

*Le grand retour des seniors* Serge Guérin (Eyrolles 2006)

*La solidarité intergénérationnelle dans et par les associations : du « faire pour » au « faire ensemble »* Etude France Bénévolat 2010, dirigée par Dominique Thierry, dossier d'expériences (Voir www.francebenevolat.org Onglet documentation)

## ANNEXE 2

### LES RECOMMANDATIONS DE FRANCE BÉNÉVOLAT À SON PROPRE RÉSEAU

Promotion du bénévolat des retraités : politique et plan d'actions de France Bénévolat (Point Juillet 2010).

Le Réseau France Bénévolat est très souvent sollicité pour intervenir dans des actions dites « de préparation à la retraite » ou sur le bénévolat des retraités. Nous n'avons pas beaucoup d'évaluations sur l'efficacité de ces actions, mais le sentiment général partagé au sein du Réseau est que ces actions ont un impact limité sur le développement de l'engagement bénévole des retraités. Il est difficile de faire comprendre qu'il existe 3 processus temporels qui ne s'emboîtent pas automatiquement :

- l'accompagnement à la transition travail/retraite que certains psychosociologues n'hésitent pas à comparer à l'adolescence en matière de difficultés ;
- les choix et arbitrages sur le nouveau Projet de vie, dans lequel le besoin d'utilité sociale peut apparaître (...le bénévolat associatif pouvant constituer une réponse parmi d'autres) ;
- pour ceux qui font le choix de l'engagement associatif et qui connaissent peu les associations, la présentation du spectre associatif et la possibilité de choix « sans limites » (sur ce registre, on retrouve bien sur les missions classiques de France Bénévolat, parfaitement maîtrisées par nos 300 implantations de Centres ou d'Antennes).

Vouloir atteindre ces 3 objectifs au sein du même processus nous semble être un défi impossible, surtout s'il est mélangé avec d'autres objectifs, par ailleurs légitimes, d'informations administratives, de protection sociale ou de prévention globale.

Les recommandations qui suivent tiennent compte de l'expérience acquise depuis environ 2007, date de sortie de l'étude « L'engagement bénévole des retraités, une implication réfléchie ! », qui constituait une problématique stabilisée. Elles visent à offrir à nos partenaires une gamme complémentaire de produits et de services. Les possibilités :

#### **1) Ecrire des articles ou répondre à des interviews (presse, radio, TV...) :**

De nombreux articles ont déjà été écrits par France Bénévolat sur le sujet (articles rédactionnels ou interviews). Ne pas hésiter à répondre à toutes les opportunités en la matière. Privilégier :

- la presse des Caisses de retraite (CNAV ou caisses complémentaires) ou des associations de retraités,
- la presse des collectivités territoriales,
- la presse des associations familiales,
- Radio Bleue
- FR3

Pour tout support, en fonction de la taille et du type de support, consulter l'intranet ou solliciter

Dominique Thierry d.thierry@francebenevolat.org qui dispose d'une collection d'articles de base.

## **2) Assurer des liens avec les sites des Caisses de Retraite**

La réalisation expérimentale la plus solide est le lien avec « Le kiosque bleu », support des retraités du régime général, [www.lekiosquebleu.fr](http://www.lekiosquebleu.fr) (CNAV et CRAM). C'est l'accord entre FB et la CRAM de Normandie qui a permis ce référencement. Toutefois actuellement seule FB Rouen est référencée. L'objectif serait de référencer tous les Centres FB.

## **3) Participer à des « Forums seniors »**

Les collectivités territoriales prennent assez souvent l'initiative d'organiser des « Forums seniors », différents des « Forums associatifs » généralistes. Ils comportent généralement :

- un stand pour FB (aucune spécificité par rapport aux autres forums),
- une animation d'environ 1h30 : s'inspirer de « l'intervention courte » de la préparation à la retraite (voir infra).

## **4) Organiser des colloques sur le bénévolat des seniors**

Plusieurs colloques locaux ont été organisés, en dehors des colloques nationaux. Le repérage et la capitalisation sont insuffisants. Au moins deux se sont déroulés dans des conditions satisfaisantes :

- un colloque à Chantilly en 2006, renouvelé en 2007, (demander schéma à D. Thierry d.thierry@francebenevolat.org ),
- un colloque monté par FB Côte d'Or le 16 Mars 2010 (demander schéma à Annie Jacob [an.jacob@orange.fr](mailto:an.jacob@orange.fr) )

Ces colloques se déroulent toujours à peu près de la même façon :

- une intervention assez longue de France Bénévolat, après la projection du film « Vaut-il mieux ajouter des années à la vie ou de la vie aux années ? » (version courte de 14 mn) avec débat (environ 1h30) : s'inspirer de « l'intervention moyenne » des préparations à la retraite (voir infra),
- des témoignages de bénévoles retraités,
- des ateliers l'après-midi (le choix des thèmes d'ateliers, des questions et du type d'animation doit être précisé). (NB Les deux références ci-dessus ont opté pour des choix différents).

## **5) Préparer de courts supports diffusables par les « conseillers retraites »**

Quand les salariés envisagent de « liquider leur retraite », ils vont très souvent voir un « conseil retraite » pour reconstituer leur carrière, évaluer le montant de leur pension et préparer leur retraite.

Ces « conseillers retraites » ne sont pas du tout préparés à faire « du conseil en projet de vie ». Il est toutefois souhaitable qu'un cours document sur « le Projet de vie » soit distribué à cette occasion. Plusieurs types de supports ont été préparés par FB à la demande de caisses complémentaires.

Pour mémoire, ces supports informatifs pourraient aussi être diffusés par les Ressources Humaines des entreprises. Il y a empiriquement des débuts de réalisations avec les entreprises avec lesquelles FB a des partenariats pour développer le mécénat de compétences et/ou le bénévolat de compétences.

## **6) Intervenir dans des actions dites « de préparation à la retraite »**

C'est le champ d'actions qui peut faire le plus l'objet d'interrogations de la part de France Bénévolat ...bien que paradoxalement le Réseau FB effectue de très nombreuses interventions de cette nature.

Les questions préalables à se poser avant intervention sont les suivantes :

- qui est promoteur de la démarche : Caisses de retraites ? associations de retraités (type ; AGIR abcd ou HEC Bénévolat) ? entreprises ? cabinet spécialisé<sup>5</sup> ?
- à quel public ces actions s'adressent-elles : des futurs retraités de R-3 ans à R-1an ? des personnes au moment du départ ? des retraités « ayant posé la valise », c'est-à-dire à au moins R+1an ? Seuls ou avec leurs conjoints ?

<sup>5</sup> Il existe plusieurs cabinets spécialisés qui assurent prioritairement une offre aux entreprises. France Bénévolat a des relations de qualité avec « Retraites actives », REOR et un accord de partenariat avec « Jubilacion », qui a une offre très ambitieuse et qui est en cours de démarrage.

- dans quel dispositif pédagogique global la demande adressée à FB se situe-t-elle (elle est parfois assez floue, quant aux objectifs et aux types d'animation)?

Nous déconseillons fortement des interventions dans des schémas classiques de préparation à la retraite ...qui sont en fait de l'information administrative au moment de la retraite et qui se situent dans des démarches mortifères.

Ainsi, FB et « la retraite active » arrivent le 3<sup>e</sup> jour après « les droits et les revenus » (...qui vont diminuer !), le notaire (...pour penser à sa succession !), la santé (...et les risques cardio-vasculaires !), le grand âge (... et la dépendance !).

Essayer au maximum de dissocier les points précédents d'une réflexion sur le « Projet de vie », ses équilibres et la place du bénévolat et de l'utilité sociale dans ce Projet de vie. De ce point de vue, c'est la coopération avec PRO BTP qui est la plus aboutie et la plus satisfaisante

Sur le contenu et le type d'animation, 3 schémas possibles :

### *1) Intervention courte (1h environ)*

- Passer le film « Vaut-il mieux ajouter des années à la vie ou de la vie aux années ? » (Version courte de 14 mn) ;
- Echanges spontanés de quelques minutes ;
- Utilisation du support Power Point « Devenir senior » (10 transparents).
- Echanges un peu rapide de 20 mn ;
- Laisser plaquette FB et fiche de vœux pour inviter les participants à contacter Centre ou Antenne.

Il est clair que dans ce cas on ne fait que de l'information, pas du conseil.

### *2) Intervention moyenne (1/2 journée)*

- Passer le film « Vaut-il mieux ajouter des années à la vie ou de la vie aux années ? » (Version courte de 14 mn) ;
- Echanges spontanés de quelques minutes ;
- Utilisation du support Power Point « Faire du bénévolat pendant sa retraite » (16 transparents)
- Echanges d'environ 30 à 45 mn ;
- Faire témoigner des bénévoles externes (2 ou 3), éventuellement des associations, sous réserve que ces associations ne cherchent pas à « se vendre » au détriment des autres ;
- Laisser plaquette FB et fiche de vœux pour inviter les participants à contacter Centres ou Antennes FB les plus proches pour un conseil personnalisé plus approfondi ;
- Ne pas oublier de renvoyer à l'étude FB (via le site [www.francebenevolat.org](http://www.francebenevolat.org) ou par diffusion papier)

Dans ce cas, sans prétendre faire du conseil, les échanges collectifs permettent une meilleure appropriation des « bonnes questions à se poser » (On peut laisser un dossier support plus copieux).

### *3) Animation de groupes restreints sur une journée*

On est sur le schéma élaboré pour PRO BTP. Il est aujourd'hui démultiplié par des animateurs agréés par FB (la plupart sont membres du Comité des Etudes de France Bénévolat).

En animation directe, à notre connaissance, seule FB Nantes/Atlantique l'a utilisé sous sa forme originale :

- Il s'agit de groupes de 15 à 30 personnes réunies sur une journée (retraités et conjoints plutôt à R+1an) ;
- Laisser plaquette FB et fiche de vœux pour inviter les participants à contacter Centre ou Antenne pour un conseil plus approfondi ;
- On utilise la version complète du film PRO BTP/MSE/FB avec 4 séquences successives : le départ et la transition, l'espace et le temps, le couple et la famille, le lien social et l'engagement bénévole);
- Remettre l'étude FB en introduction (on peut constituer un dossier un peu plus copieux) ;
- Chaque séquence part de la projection d'une séquence du film, puis discussion à partir des témoignages et de l'expérience des participants ; chaque séquence dure ainsi environ 1h30 ;
- On peut animer certaines séquences en ateliers (surtout si le groupe est important). On peut dissocier hommes et femmes, car les points de vue ne sont pas nécessairement les mêmes ;

- Remettre bien sur la plaquette FB et la fiche de vœux.
- Nécessité absolue d'animer à deux personnes (dont une est expérimentée en animation de groupes).

## ANNEXE 3

### LES QUESTIONS QUE VOUS VOUS POSEZ PEUT-ÊTRE

#### L'argent

- Est-ce que je touche tous mes droits ?
- L'indemnité de départ à la retraite doit-elle être déclarée ?
- Vais-je pouvoir m'offrir des loisirs ?
- Où m'adresser pour reprendre une activité ?
- Y a-t-il des limites au cumul emploi/retraite ?
- A quel organisme m'adresser pour des informations sur la consommation ou défendre mes droits de consommateur ?

#### L'habitat

- Où vais-je vivre ma retraite ?
- Est-ce que je décide de continuer à vivre dans mon domicile actuel ?
- Est-ce que je vais déménager ?
- Est-ce que je vais complètement réaménager mon domicile actuel ?
- Est-ce que je ne risque pas de m'ennuyer si je déménage ?
- Ai-je les ressources nécessaires pour devenir propriétaire ou pour entreprendre de gros travaux ?
- Qui me conseiller pour mon habitat ?
- De quelles aides puis-je bénéficier ?

#### L'héritage

- Quelles démarches dois-je faire si j'hérite ?
- Quels frais vais-je payer ?
- Dois-je obligatoirement accepter un héritage ?
- Comment transmettre mon patrimoine à mes proches sans trop payer de frais ?
- Quelles formalités accomplir ?
- Quelles sont les différentes possibilités de léguer un héritage ?
- Quelle partie de mon héritage revient à mon conjoint ?
- Quelle est la part de mes enfants ?

#### La forme

- Comment ne pas vieillir trop rapidement ?
- Sur quels points dois-je être particulièrement attentif ?
- Que dois-je faire pour éviter de prendre trop de médicaments ?
- Ai-je confiance dans mon médecin référent ?
- Comment rester en forme ?
- Est-ce que je passe suffisamment de temps à m'occuper de moi ?
- Où puis-je faire du sport ?
- Quel régime dois-je suivre ?
- Comment exercer ma mémoire ?
- Comment éviter les insomnies ?
- Comment me distraire pour garder le moral ?

#### Le couple

- Comment construire une nouvelle intimité ?
- Comment trouver un nouvel équilibre ?
- Comment alimenter une vie de couple ?
- Comment vivre ma retraite si mon conjoint continue à travailler ?
- Comment puis-je éviter les conflits ?
- Qui peut me conseiller sur des problèmes de couple, si j'en rencontre ?
- Que devient la vie sexuelle après 60 ans ?
- Vers quelles activités s'orienter ? Activités de couple ? Activités personnelles ?

- Comment aménager ma vie personnelle ?
- Comment vais-je réagir à une rupture de vie de couple ?
- Comment préserver mes droits en cas de divorce ?
- Que faire si je perds mon conjoint ?

#### **La famille**

- Quel soutien vais-je apporter à mes parents ?
- Comment les aider à déterminer leur choix de résidence ?
- Comment réagir si l'un de mes parents n'est plus en état d'agir ou de raisonner par lui-même ?
- De quelles aides (financières et humaines) vais-je pouvoir bénéficier ?
- Comment vais-je pouvoir aider mes enfants ?
- Quelle aide puis-je leur apporter en cas de conflit dans leur couple ou avec leurs enfants ?
- Jusqu'à quel degré vais-je les aider financièrement ?
- Comment soulager mes enfants dans leur vie quotidienne ?

#### **Les rôles**

- Comment intéresser mes petits-enfants à ce que j'ai vécu ?
- Quels rôles vais-je jouer auprès de mes petits-enfants ?
- Comment me rendre utile à mon entourage ?
- Comment développer des relations de bon voisinage ?
- Comment mettre à disposition des autres mon expérience professionnelle ?
- Où et comment rencontrer d'autres générations ?
- Comment et où cultiver mes dons manuels et intellectuels pour initier les autres ?
- Comment participer à des actions bénévoles ?

#### **Le temps libre**

- Qu'est-ce que la retraite a changé dans ma vie ?
- Est-ce que j'utilise mieux mon temps ?
- Est-ce que j'équilibre bien mes temps ?
- Est-ce que je sais prendre mon temps ?
- Quelles activités vais-je choisir et avec quelle répartition ?
- Est-ce que j'ai envie d'apprendre quelque chose de nouveau ?
- Quelles sont les activités qui me conviennent le mieux ?
- A qui s'adresser pour des activités : sportives ? culturelles ? bénévoles ?

#### **Les rencontres**

- Comment pratiquer des activités pour rencontrer d'autres personnes ?
- Qu'est ce qui m'intéresse le plus ?
- Que puis-je apporter ?
- Comment m'ouvrir sur mon quartier et mes voisins ?
- Comment apprendre à parler aux autres ?
- Comment éviter la solitude ?
- Quelles sont les activités de groupe proches de chez moi ?
- Comment rencontrer d'autres générations ?

#### **Le bénévolat**

- Qu'est ce que le bénévolat ?
- J'ai déjà été bénévole et quels enseignements à en tirer ?
- A qui s'adresser pour faire du bénévolat ?
- Qu'est-ce qui me motive et m'intéresse le plus ?
- Comment limiter son engagement et ne pas se laisser totalement envahir ?
- Suis-je assuré quand je fais du bénévolat ?
- Est-ce que je ne risque pas de prendre la place d'un salarié ?
- Les bénévoles peuvent-ils suivre des formations ?
- Dois-je créer ma propre association ?
- ...

**France Bénévolat**, association d'Utilité Publique, a pour vocation de développer le bénévolat associatif. Trois missions résument ses actions : orienter toute personne qui le souhaite vers un bénévolat adapté, accompagner les associations dans l'accueil et l'animation de leurs bénévoles et valoriser le bénévolat. Pour ce faire, France Bénévolat s'appuie sur un réseau de plus de 80 centres départementaux ainsi que sur le site [www.francebenevolat.org](http://www.francebenevolat.org)

**France Bénévolat** mène des travaux depuis 2004 sur le bénévolat des seniors. Après une première publication « retraite et bénévolat : les enjeux d'une transition réussie entre le travail et la retraite », France Bénévolat a multiplié les expérimentations de terrain pour faire comprendre la spécificité de l'engagement bénévole des retraités, et en a tiré une étude « l'engagement bénévole des seniors : une implication réfléchie » parue en octobre 2007. 3 ans plus tard, la nouvelle édition de cette étude intègre à la fois les nouveaux enseignements des actions de terrain que l'association a continué à mener dans son réseau, et les résultats de l'enquête IFOP - France Bénévolat - avec le soutien du Crédit Mutuel réalisée en juin 2010.



Premier opérateur de la retraite en France, l'Assurance Retraite a pour mission de suivre la carrière de chaque assuré, de préparer le passage à la retraite et de verser les pensions du Régime Général de la Sécurité sociale.

Dans le cadre de son action sociale, l'Assurance Retraite intervient également auprès des retraités pour promouvoir la préservation de l'autonomie. Elle accompagne par exemple les nouveaux retraités en leur apportant des conseils et en les orientant, selon leurs besoins, vers des actions de prévention.

Au delà, pour prévenir la perte d'autonomie lors de situations de fragilité (isolement social, faibles ressources, situation de veuvage, ...), l'action sociale de la CNAV et des CARSAT peut prendre la forme d'aides individuelles et collectives. Selon la situation, une évaluation globale des besoins de la personne âgée est réalisée au domicile et un plan d'actions personnalisé peut être mis en place (incluant différentes prestations comme l'aide ménagère à domicile, le portage de repas, des déplacements accompagnés, ... mais aussi une aide à l'aménagement de l'habitat).

Dans le cadre de cette politique de préservation de l'autonomie des retraités et de promotion du bien vieillir, le lien social occupe une place essentielle. C'est pour cette raison que la CNAV a souhaité apporter son soutien à la diffusion de cette étude, réalisée par France Bénévolat, sur l'engagement bénévole des seniors.

[www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr)



[contact@francebenevolat.org](mailto:contact@francebenevolat.org)  
[www.francebenevolat.org](http://www.francebenevolat.org) / [www.passeport-benevole.org](http://www.passeport-benevole.org)  
127 rue Falguière - Hall B1 - 75015 Paris - Entrée par le 133