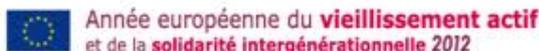


Conférence
« Les clés de la réussite pour une bonne transition travail – retraite »
Luxembourg, samedi 13 octobre 2012

Synthèse des débats

Dr Bénédicte Halba, iriv, Paris.



De la vie active à la seconde carrière : les enjeux du bénévolat pour favoriser la solidarité entre génération et pour préparer une retraite active.

Bénédicte Halba, Présidente Fondatrice de l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRIV), a tenté de répondre aux questions suivantes : Quel est le cadre du bénévolat ? Quelles différences entre bénévolat, volontariat et mécénat de compétences ? Quels acteurs sont impliqués et quel rôle jouent-ils : individus, associations, entreprises, pouvoirs publics ?

2011 a célébré l'Année européenne du bénévolat. Elle a rappelé qu'entre 92 et 94 millions d'adultes étaient bénévoles en Europe ; soit entre 22 et 23% des Européens de plus de 15 ans (GHK, Bruxelles, 2009). L'année 2012 est celle du Vieillessement actif et de la solidarité entre les générations dont les objectifs sont de créer une culture viable de vieillissement actif (50+) et d'encourager la solidarité entre les générations.

Les enjeux pour l'Europe sont importants. D'après les informations publiées par la Commission européenne (Eurostat, Luxembourg, 2012), en 2030, on attend une chute de 6.8% de la population active. Il n'y aura plus que deux personnes en âge de travailler (15-64 ans) pour subvenir aux besoins d'une personne retraitée (plus de 65 ans). Ces prévisions posent la question de la pression sur les budgets publics et les régimes de retraite. Le vieillissement est souvent associé à la maladie et à la dépendance (régimes maladie).

Le bénévolat ouvre des perspectives positives. En 1993, à l'occasion de l'Année européenne des personnes âgées et de la solidarité entre les générations, les statistiques publiées par l'OCDE indiquaient que l'espérance de vie à la retraite était de 20 ans pour les hommes et de 25 ans pour les femmes. La question s'était posée de la manière d'employer utilement pour soi et pour les autres cette vingtaine d'années. Le bénévolat était apparu comme une nouvelle utilité sociale, un changement de l'image d'inactif ou de charge pour la société qui pèse sur le moral des personnes retraitées.

Un vieillissement actif implique de développer davantage l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie. Le programme Former & Eduquer tout au long de la vie (Lifelong Learning) lancé au Conseil européen de Lisbonne apparaît comme une initiative phare en la matière, notamment les sous-programmes Grundtvig (éducation permanente) qui encourage les projets intergénérationnels.

Bénévolat et volontariat ont des sens différents mais ont en commun les notions d'engagement, de liberté, de désintéressement, d'activité organisée, au service de l'intérêt général. Il existe en revanche une différence de statut : il existe pour le volontariat mais pas pour le bénévolat. On est retraité et bénévole, salarié et bénévole, étudiant et bénévole. Son statut principal est d'être retraité, salarié ou étudiant. Le bénévolat est une activité accessoire d'un statut principal. En revanche, il existe plusieurs statuts de volontaires : pour la solidarité internationale (loi de 2005), pour les sapeurs-pompiers (loi de 1996 révisée en 2006), le service civique (depuis la fin de la conscription en France en 2002) ou le service volontaire européen (depuis 1996 en Europe).

Le programme Grundtvig en particulier a pour objectif d'améliorer et de renforcer la dimension européenne de l'éducation des adultes. Il encourage les partenariats éducatifs, le volontariat des seniors en Europe. Il est en effet possible pour un senior (+ 50 ans) de participer à un partenariat éducatif, des activités de jumelage, d'échanges d'expériences, de méthodes et de stratégie autour de la coopération intergénérationnelle.

La définition des notions est importante. Le bénévolat est une activité non rémunérée, en marge d'un statut principal, pour les autres, au sein d'une association. Le volontariat est une activité rémunérée dans le cadre d'un contrat tripartite (volontaire, association/ONG, ministère de tutelle). Le mécénat de compétences est une activité volontaire prise en charge pendant le temps de travail de leurs salariés par les entreprises.

Au niveau micro-économique (les individus), les raisons les plus volontiers avancées par les seniors engagés dans des actions bénévoles ou volontaires sont les suivantes :

- Occuper mon temps et structurer mon emploi du temps ;
- Me lancer de nouveaux défis ;
- Continuer d'exercer mon activité dans un cadre non professionnel ;
- Faire quelque chose d'utile, de productif ;
- Utiliser mes compétences et mes ressources ;
- Contribuer au bien-être de la société ;
- Rencontrer des gens & avoir une vie publique ;
- Rester en contact avec des générations plus jeunes ;
- Eviter l'exclusion sociale & avoir quelqu'un à qui parler.

Au niveau meso-économique (les organisations), l'intérêt pour le bénévolat prend des formes variées :

- Pour les associations, les bénévoles sont des ressources indispensables en compétences (expérience et temps disponible) ; la question est de pouvoir concilier temps des seniors et vie associative ;
- Pour les collectivités locales, le bénévolat permet de donner une utilité sociale à des citoyens expérimentés et motivés ; il s'agit de casser l'image d'une génération « passive » et peu concernée par les problèmes sociaux et économiques ;
- Pour les entreprises : la responsabilité sociale a repris de la vigueur avec la financière et économique que traverse l'Europe depuis 2008 ; l'enjeu est de savoir motiver ses salariés sur des projets.

Au niveau macro-économique (les Etats et l'Union européenne), le bénévolat est un enjeu d'avenir :

- Pour les Etats : il s'agit de favoriser la stratégie « bottom-up », de promouvoir la formation et l'éducation intergénérationnelle, de favoriser la diversité des profils dans les associations et la société
- Pour l'Union européenne : l'enjeu est démographique face à une Europe vieillissante, les compétences des seniors peuvent être très utiles, leurs savoirs sont à partager et à transmettre pour enrichir la société de la connaissance.

Des années européennes ont jalonné la réflexion sur la nécessaire solidarité entre les générations en Europe (1993, 2011 et 2012). Elles ont permis de préciser la définition du bénévolat (par rapport au bénévolat et au mécénat) et de préciser l'existence (ou l'absence) d'un statut. Le bénévolat des seniors est au cœur des enjeux des politiques publiques mais aussi une préoccupation constante des organisations (entreprises, associations, collectivités locales) et un puissant facteur de mobilisation pour des citoyens européens de plus en plus acquis à la cause.

Workshop 1 – Comment réussir la transition de la vie active à la retraite : rôle de l'employé(e) et rôle de l'entreprise.

*Caroline MILBERT-BOVÉ, Chargée de direction de l'Agence du Bénévolat
Stéphanie DEITZ, HR Account Manager, CSR & Diversity Banque ING*

Dépression, violence institutionnelle : quels sont les bons «médicaments» contre ces maux ? / Exemple d'un modèle d'actions responsables données par la Banque ING.

Caroline Milbert rappelle qu'en 1930, l'espérance de vie était de 30 ans ; de 65 ans en 1950 et depuis 1965 de 80 ans pour les hommes et de 85 ans pour les femmes.

Les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes à l'âge de la retraite sont les suivantes :

- La dépression ;
- Le manque d'accompagnement ;
- La brutalité de la rupture de la vie active à la retraite.

Caroline préfère le terme d' « entrée » à la retraite plutôt que de « départ » qui est trop radical et avec une connotation négative. L'identité professionnelle est souvent la seule identité, celle de sa carte de visite. Cela explique le sentiment de « violence institutionnelle » qui est faite à l'âge de la retraite. Les personnes retraitées doivent faire face à des changements radicaux et à un sentiment de séparation avec la douleur qu'elle implique. Deux manières de réagir : négativement en pensant à ce qu'on laisse ; positivement en réfléchissant à ce que l'on garde avec l'idée de pouvoir transmettre cette expérience.

Des études médicales ont montré que cette phase de transition s'accompagnait d'un taux de cortisone élevé, signe d'un stress aigu. Il s'agit de « faire son deuil » de ses années d'expérience professionnelle.

Stéphanie Deitz rappelle les cinq étapes d'un deuil :

- Le déni ;
- La colère et la révolte ;
- Le doute ;
- La tristesse ;
- La paix et la sérénité.

La politique de la banque ING est de sensibiliser ses salariés au départ à la retraite (phase 1) puis de les accompagner (phase 2). L'intérêt pour l'entreprise est de montrer qu'elle est socialement responsable. Son premier capital est son personnel. Elle a ainsi mis en place un programme de prévention (stress, nutrition..). Elle entend agir sur les causes de stress (plans de préretraite, concurrence interne entre salariés...). Au sein d'ING le turnover du personnel est très faible. Les formations proposées aux salariés insistent sur la passerelle entre les générations.

Une participante belge intervient pour dire que le gouvernement de Belgique a cherché à construire une image positive des Aînés dans la société. Des programmes ont été mis en place en partenariat notamment avec des entreprises pour proposer des « coaching » particuliers qui tiennent compte de la singularité des parcours. Tous les seniors ne sont pas identiques.

Les débats sont centrés sur la violence ressentie par de nombreux retraités qui ont été « poussés dehors » par leur entreprise. Tous s'accordent néanmoins à penser que la société comme l'entreprise ont intérêt à aménager au mieux cette phase de transition de la vie active à la retraite : pour des raisons de santé publique (des seniors avec un esprit sain) mais aussi pour des raisons de responsabilité sociétale (des seniors bien traités rendront ce qu'ils ont reçu à la société).

Workshop 2 – Valorisation par les entreprises de l'engagement associatif de leurs salariés.

*Danielle BERNARDET, Relations Internationales auprès de France Bénévolat
Christiane WICKLER, Administrateur délégué chez Pall Center S.A.*

Au-delà de l'intérêt général, la valorisation de l'engagement associatif joue un facteur favorisant principal dans la réussite du passage à la retraite des salariés engagés dans le monde associatif. Exemple concret chez Pall Center S.A.

L'engagement des seniors dans le bénévolat à l'âge de la retraite est étroitement lié à leur engagement pendant leur vie active. On se découvre rarement une vocation bénévole.

Le bénévolat des salariés est souvent lié à un élément très personnel vécu par l'un d'entre eux. Par exemple, un engagement pour une association luttant contre une maladie.

Il faut cependant être vigilant à garder des distances raisonnables, que la vie privée ne fasse pas irruption dans la vie professionnelle de manière inappropriée.

On peut en effet très bien concilier vie privée, vie sociale et vie professionnelle. Par exemple le fait de lutter pour l'accès des personnes handicapées aux lieux publics parce qu'un membre de son entourage est confronté au quotidien à ces difficultés.

Un participant témoigne qu'en Belgique une entreprise donne aux associations et qu'en retour l'association « donne » aux entreprises en organisant par exemple la fête du personnel (l'exemple de l'association clini-clown est donné).

Si l'association sollicite une entreprise pour un financement, elle doit également proposer un « service » en retour, un savoir-faire. Il faut changer les perspectives et rétablir les termes de l'échange qui doivent être mieux équilibrés.

Workshop 3 – Part&Act : Un outil RH (Ressources humaines) facilitateur d'une bonne transition travail-retraite.

Sara CAPELLI, Chargée de projet chez IMS Luxembourg

L'entreprise s'engage via le bénévolat pour des collaborateurs et futurs retraités plus sereins. Des exemples de bonnes pratiques proposés par le projet Part & Act.

Les entreprises peuvent apprécier l'impact de l'engagement bénévole de leurs salariés au travers d'enquêtes, de sondages, de recensement, de communications diverses. Des salariés impliqués sont très « moteurs ».

Plusieurs directions sont concernées au sein de l'entreprise :

- La direction générale (en accordant son top départ)
- La direction des ressources humaines (en valorisant les compétences acquises)
- La direction de la communication (en faisant connaître les actions entreprises)
- La direction de la comptabilité (en finançant les actions)
- La direction juridique (en prévoyant des assurances particulières pour les salariés bénévoles)

Le projet Part & Act vise à insister sur le don en temps et en compétences des salariés pour les associations, il s'agit de « don en confiance ». Le principal outil de gestion RH valorisé par le projet est le « team building » proposé par les salariés aux associations.

L'apport d'un bénévolat à un salarié, en termes de ressources humaines, tient au savoir-faire acquis (connaissances acquises au sein de l'association) mais aussi au savoir-être (la manière de travailler avec une équipe aux statuts différents).

Un participant insiste sur l'importance de changer de paradigme, pour passer de l'égoïsme à l'altruisme. Ce changement ne va pas de soi et doit être accompagné.

Selon un autre participant, le manque de communication au sein de l'entreprise peut être un obstacle majeur. L'information reste au sein de l'entreprise et n'arrive pas jusqu'aux intéressés. Certains salariés subalternes feraient obstruction à la remontée d'informations.

L'engagement bénévole de certains salariés pourrait également créer des différences entre les salariés : congé de solidarité pour s'engager dans une ONG par exemple, savoir-faire ou savoirs acquis lors d'une expérience associative... il faut gérer avec précaution le « transfert » de compétences des salariés engagés.

L'exemple d'une action menée par la Banque du Luxembourg est présenté. L'association Friendship aide des pêcheurs à reconstruire leurs bateaux au Bangladesh par de la micro-finance (cœur du métier de la Banque du Luxembourg). Cette action a été amplifiée par l'aide à des bateaux hospitaliers (mécénat pur).

Workshop 4 – Une responsabilité partagée entre l'Etat, la société civile et les entreprises.

Jacques KÜNTZIGER, Conseiller de direction 1ère classe au Ministère de la Famille et de l'Intégration

Françoise FRIEDEN, Responsable Communication à l'Hôpital Kirchberg

Dans le cadre de la responsabilité partagée, l'Etat a un rôle essentiel à assumer. Il doit notamment légitimer les espaces de délibération pluri-acteurs pour permettre aux parties prenantes - acteurs faibles et forts, publics et privés - d'agir ensemble et interagir. Exemple concret de partage des rôles à l'Hôpital Kirchberg.

Les obligations de l'Etat vis-à-vis des bénévoles peuvent prendre différentes formes :

- L'Etat doit connaître et reconnaître les acteurs bénévoles ;
- Il doit mettre à leur service des informations et des moyens techniques ;
- Il peut mettre en place des instruments d'information et de communication pour faciliter les contacts et la collaboration entre partenaires professionnels et volontaires ;
- Il doit souvent apporter des contributions logistiques et financières pour la réalisation d'actions bénévoles.

De leur côté, bénévoles et associations doivent assurer une certaine transparence de leurs actions.

Les principales mesures que peut prendre l'Etat par voie législative ou réglementaire sont les suivantes :

- Des congés de représentation ;
- Des formations ;
- Des assurances pour l'action bénévole ;
- Un dispositif de validation des acquis ;
- Le financement des associations ;
- L'accès de tous au bénévolat en particulier proposer un cadre propice pour intégrer des bénévoles étrangers ;
- Une définition admise par tous du bénévolat.

Il s'agit de proposer un partage équilibré et équitable des responsabilités entre les différents acteurs, parties prenantes au bénévolat : Etat, secteur associatif.

En particulier l'Etat peut et doit mettre en place un cadre favorable à l'exercice du bénévolat (en actualisant par exemple la Charte adoptée en 2001, année internationale du bénévolat). Il peut aussi soutenir des projets et des associations qui contribuent à l'épanouissement de l'initiative bénévole.