



Conclusion des

Assises du Bénévolat

***Les clés de la réussite pour une
bonne transition travail – retraite***

**Luxembourg, samedi 13 octobre
2012**

IMPRESSUM :

Textes : Bénédicte Halba

Conception : Agence du Bénévolat

Photos : Sandy Keipes

Agence du Bénévolat

103, route d'Arlon

L-8009 Strassen

Tél. : (+352) 26 12 10 – 1

Fax : (+352) 26 12 10 20

E-mail : agence.benevolat@pt.lu

<http://www.benevolat.lu>

<http://www.ehrenamt.lu>





Discours de Madame Marie-Josée JACOBS, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,
Chers bénévoles,

C'est avec grand plaisir que je m'adresse à vous à l'occasion de ces 5^{èmes} Assises du Bénévolat qui sont placées sous le thème « Les clés de la réussite pour une bonne transition travail - retraite ».

L'année 2011 avait été déclarée Année européenne du bénévolat et du volontariat. Elle avait pour ambition de célébrer l'engagement existant des bénévoles européens, mais aussi d'interpeller les non bénévoles pour les inciter à s'engager.

En 2012, ce sont les seniors et les relations entre générations qui sont à l'honneur dans le cadre de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. Maintenir la vitalité des personnes âgées, renforcer leur participation à la société et éliminer les obstacles entre les générations sont les objectifs de cette année 2012.

L'Année européenne vise donc à promouvoir la création d'une culture viable du vieillissement actif tout au long de la vie. Tout en apportant son soutien à l'idée de base d'une telle année, la commission parlementaire souhaite aussi englober, entre autres par le biais du bénévolat, la notion de solidarité entre les générations.

En agissant encore davantage en faveur de la promotion du vieillissement actif et de l'intégration voire de la responsabilisation des personnes à la fin de la cinquantaine et plus âgées, groupe qui connaît une croissance rapide, notre société ne peut être que bénéficiaire.

Alors que la majorité des personnes choisissent le moment de prendre leur retraite, cette transition, ce passage de la vie active à la vie de retraité, se fait généralement de manière abrupte et en se retirant entièrement du marché du travail. Seulement une minorité de personnes se retirent progressivement de la vie professionnelle.

« *La retraite évoque le juste repos après une vie de labeur.* » Cela convenait aux années 1950, où le travail était pénible et la retraite survenait à soixante-cinq ans pour une espérance de vie à la naissance à peine plus élevée, mais aujourd'hui ?

Quelle place notre société moderne veut-elle donner aux personnes âgées : retirées ou pleinement utiles socialement ?

Alors que nous allons vers une société répartie entre un tiers de jeunes, un tiers d'actifs et un tiers de retraités, je pense qu'il est urgent de mieux connaître ces derniers et surtout de mieux reconnaître leur rôle social. Comment s'impliquent-ils dans la vie sociale ?

Y a-t-il une norme de comportement, comme faire du bénévolat, cultiver son jardin, s'occuper de ses petits-enfants, ou encore profiter d'un juste repos après la vie professionnelle ?

En tout cas, il me semble que le terme de retraite ne doit certainement et en aucun cas signifier une sorte de mort sociale.

Nous constatons que la transition travail - retraite est conditionnée par les modalités du départ à la retraite et par la gestion, ou plutôt l'absence de gestion, des années qui précèdent la retraite.

L'équilibre qu'une personne a réussi à trouver pendant sa carrière entre le travail et d'autres activités va également faciliter, ou au contraire rendre difficile cette transition. Celles et ceux qui n'ont pensé qu'au travail toute leur vie seront confrontés à un aménagement identitaire très difficile.

On ne part pas seul à la retraite: on part comme conjoint, comme parent, comme copain. Une question est de savoir comment se fait le remaniement familial, avec le conjoint, les enfants, les petits-enfants. Au Luxembourg, nous ne disposons pas de statistiques précises, par contre nous savons que dans d'autres pays, par exemple la France, les divorces et les décès progressent juste après la retraite. Il s'agit de signes qui montrent l'ampleur de la crise de cette transition.

Les relations professionnelles disparaissant, il faut créer un nouveau système de relations, selon qu'on a des relations familiales importantes ou non, des activités associatives, des loisirs.

La question qu'on pose aux retraités n'est plus « Qui êtes-vous ? » mais « Que faites-vous ? », ce qui n'est plus du tout la même chose.

Avant la retraite, nous étions ce qui était inscrit sur notre carte de visite, une fois retraité, nous sommes ce que nous faisons ; pour beaucoup de personnes, il s'agit là d'une grande transformation. Il s'agit en somme d'imaginer et de construire une deuxième vie.

La retraite est une étape importante de la vie. Elle entraîne souvent un resserrement des activités, des relations sociales et un remaniement des priorités de vie.

La retraite peut être synonyme de temps libre, mais aussi d'un certain isolement, voire d'une perte de statut social liée au départ des enfants de la maison et à l'arrêt de l'activité professionnelle.

Je pense que nous devons aspirer encore davantage à un modèle de reconnaissance de l'utilité sociale des personnes retraitées.

Certes, les jeunes d'aujourd'hui ne vivent pas exactement dans le même monde que celui que les retraités ont connu, ce qui peut rendre difficile la transmission des savoir-faire, mais je pense que les anciens peuvent transmettre aux jeunes un certain savoir être.

Leur point de vue est précieux, d'autant qu'ils sont plus libres. Je crois à la complicité intergénérationnelle, en particulier entre grands-parents et petits-enfants. Mais pour transmettre un savoir être, il faut se sentir soi-même suffisamment assuré de son identité, ce qui présuppose une transition travail-retraite bien vécue.

Et c'est précisément ici que le bénévolat peut intervenir étant donné qu'il constitue un outil très adapté pour assumer une bonne transition. Mais, il ne faut pas oublier que, pour bon nombre de personnes, il y a un apprentissage du bénévolat, et, de ce fait, il vaut mieux s'engager jeune.

Il faut aussi se rendre compte que le bénévolat est en profonde transformation : on passe d'un bénévolat militant où l'on s'investissait à long terme, à un bénévolat d'action où il importe de s'investir dans une relation d'échange, dans des projets précis et souvent à court terme.

Contrairement à ce qu'on dit parfois, il n'y a pas de crise quantitative du bénévolat, mais une transformation de celui-ci, au point que les anciens ont du mal à y trouver leurs marques. En revanche, il y a une crise dans le renouvellement des dirigeants associatifs. Et c'est précisément dans ces domaines que l'expérience des jeunes retraités est la bienvenue.

La grande majorité des jeunes retraités exprime le besoin d'avoir des activités socialement reconnues, de « servir à quelque chose ».

Ces activités peuvent relever, soit de la solidarité familiale (l'appui aux enfants, aux petits-enfants, aux parents dépendants), soit de ce qui s'appelle le bénévolat

informel ou de proximité (la solidarité et la convivialité de quartier), soit enfin du bénévolat associatif.

Ce réinvestissement est d'autant plus facile que la personne s'est constituée 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 reste à refaire.

L'implication des retraités dans des activités socialement utiles a donc un double effet positif : pour eux, cela contribue à développer ce qu'on peut 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.

Il est clair que la reconnaissance de la place des retraités dans notre société passe entre autres par la reconnaissance de leur utilité sociale.

Compte tenu du poids grandissant des « seniors » dans la population totale, l'enjeu qu'ils représentent dans le bénévolat, et en particulier dans le bénévolat associatif, est considérable.

La place des retraités dans la vie associative, les conditions auxquelles ils accèdent au bénévolat 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 dans notre société.

“Quelle place peut et doit être faite aux personnes âgées dans la société d'aujourd'hui et, plus encore dans celle de demain ?” Cette question reste d'actualité et sa réponse ne peut résulter que dans le refus d'isoler les problèmes de la vieillesse de ceux des autres groupes d'âge. Et la recommandation de maintenir les personnes âgées en relation avec les autres générations reste pertinente.

Nous devons donc nous donner les moyens pour inciter les seniors à la participation active dans la société et faire de la solidarité entre les générations un élément structurant du lien social.

Pour cela, nous devons valoriser leurs réalisations en soutenant toutes les formes de participation : bénévolat, volontariat, tutorat, transmission de savoir faire et de compétences pour n'en citer que quelques-unes.

Quel est le point positif de cet engagement ? Par son investissement, le senior offre à la collectivité la possibilité de développer du lien social et de la solidarité, telle que de la solidarité intergénérationnelle.

De son côté, le monde associatif, qui a constamment besoin de bénévoles aux compétences de plus en plus pointues, doit, pour attirer et fidéliser de nouveaux bénévoles retraités, savoir s'adapter aux attentes des seniors qui constituent une richesse humaine non négligeable.

Nous devons développer de nouvelles approches autour de l'engagement bénévole intergénérationnel, où en priorité jeunes et seniors s'impliquent ensemble, devenant des « actifs sociaux » au service de la solidarité.

En effet, l'intergénérationnel, qui est intimement lié au bénévolat et à la solidarité, constitue un lien à creuser davantage étant donné qu'il permet d'unir dans notre société des retraités porteurs d'une série de savoirs et de temps libre à d'autres personnes soit en attente d'aide, soit en attente d'expériences.

Mesdames, Messieurs,

J'espère que ces quelques réflexions puissent vous être utiles dans vos travaux d'aujourd'hui et de demain et que le bénévolat y gagne !

Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter le succès voulu pour vos travaux et je suis convaincue que chacune et chacun d'entre vous pourra tirer des discussions qui auront lieu au cours de cette journée des enseignements qui lui seront très précieux pour son domaine d'action et qui pourront se répercuter sur des actions concrètes dans son secteur.





Exposé du Dr Bénédicte Halba : De la vie active à la seconde carrière ; les enjeux du bénévolat pour favoriser la solidarité entre générations et pour préparer une retraite active.

www.benevolat.lu



**De la vie active
à la seconde carrière**

Conférence Luxembourg


Dr Bénédicte Halba

Présidente fondatrice de
l'Institut de recherche et d'information sur le
volontariat

Luxembourg, 13 octobre 2012




  Année européenne du **vieillessement actif**
et de la **solidarité intergénérationnelle** 2012 

www.benevolat.lu



**D'une Année
européenne à l'autre**

- ◆ 2011: année européenne du bénévolat
 - Entre 92 et 94 millions d'adultes engagés dans le bénévolat en Europe
 - 22 à 23% des Européens de plus de 15 ans
- ◆ 2012: année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations
 - Création d'une culture viable du vieillissement actif (50 +)
 - Solidarité entre les générations

  Année européenne du **vieillessement actif**
et de la **solidarité intergénérationnelle** 2012 



- ♦ 2030 : chute de près de 6,8% de la population active (20,8 millions de personnes) – source : Eurostat
- ♦ 2030: 2 personnes en âge de travailler (15-64 ans) pour subvenir aux besoins d'une personne retraitée 2012 (plus de 65 ans)
- ♦ Question 1 : pression sur les budgets publics et régimes de retraite ? vieillissement souvent associé à la maladie et à la dépendance (régimes maladie)



- ♦ 1993: Année européenne des personnes âgées et de la solidarité entre les générations
- ♦ OCDE : espérance de vie à la retraite était de 20 ans (pour les hommes) et de 25 ans (pour les femmes) en 1999
- ♦ Question: comment employer cette vingtaine d'années utilement pour soi et pour les autres ?
Idée de « seconde carrière »
- ♦ Bénévolat : nouvelle utilité sociale, changement de limage d'inactivité ou de charge pour la société





Bénévolat & Education et formation tout au long de la vie

- ◆ Un vieillissement actif implique de développer davantage l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie
- ◆ Un programme phare pour les seniors :
 - Lifelong Learning : depuis 2000
 - En particulier Grundtvig pour l'éducation permanente
 - Autres programmes: LdV & Erasmus



Bénévolat et volontariat

- **Des notions communes**
 - engagement
 - liberté
 - désintéressement
 - activité organisée
 - au service de la communauté (l'intérêt général)
- **Des différences :**
 - un statut pour les volontaires,
 - pas de statut pour les bénévoles





statut du Bénévolat et du volontariat

■ Pas de statut pour le bénévolat

- Bénévole et salarié/ Bénévole et étudiant /Bénévole et retraité
- Activité complémentaire, accessoire d'un statu principal

■ Un statut pour les volontaires:

- volontaires de solidarité internationale (décret puis loi)
- Sapeurs-pompiers volontaires (lois 1996, 2006)
- Volontaires service civique (depuis 2002 en France)
- Volontaires service volontaire européen (depuis 1996)



un exemple de réseau européen pour les seniors

■ Programme Grundtvig

- Améliorer la qualité et renforcer la dimension européenne de l'éducation des adultes
- Partenariat éducatif, volontariat senior, bourses...;

■ Volontariat seniors:

- Une association d'accueil/une association d'envoi
- Projet commun de 24 mois pour seniors de + 50 ans
- Activités de jumelage, échange d'expérience, méthodes et stratégie autour de la coopération intergénérationnelle
- Apprentissage informel et mutuel





Bénévolat, volontariat et mécénat de compétences

■ Bénévolat

- Activité non rémunérée, en marge d'un statut principal
- Pour les autres, en général dans une association

■ Volontariat

- Activité rémunérée dans le cadre d'un contrat tripartite
- Pour les autres, en général dans une association/ONG...

■ Mécénat de compétences

- Activité prise en charge pendant le temps de travail par son entreprise
- Pour une association, parfois lien avec salarié



Enjeu du bénévolat pour les individus (micro-level)

■ Raisons avancées par les seniors engagés

- Occuper mon temps et structurer mon emploi du temps
- Me lancer dans 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
- Éviter l'exclusion sociale & avoir quelqu'un à qui parler





Enjeu du bénévolat pour les organisations (meso-level)

■ associations

- Ressources en expériences et en temps
- Pouvoir concilier temps des seniors et vie d'association

■ Collectivités locales

- Donner une utilité sociale à des citoyens expérimentés et motivés
- Casser l'image d'une génération « passive » et peu concernée par les problèmes sociaux & économiques

■ entreprises

- Responsabilité sociale des entreprises
- Motiver ses salariés sur des projets



Année européenne du vieillissement actif
et de la solidarité intergénérationnelle 2012



Enjeu du bénévolat pour les pays européens (macro-level)

■ Pays - ministères

- Favoriser la stratégie « bottom-up »
- Enjeu de formation/éducation intergénérationnelle
- Favoriser la diversité des profils dans les associations et la société (âge, genre ou origine ethnique)

■ Union européenne


- Enjeu démographique avec une Europe vieillissante
- Enjeu économique avec des compétences à utiliser
- Enjeu éducatif avec des savoirs à partager et transmettre (au cœur de la société de la connaissance)



Année européenne du vieillissement actif
et de la solidarité intergénérationnelle 2012






www.benevolat.lu



Conclusion

- ❖ Des années européennes stratégiques (1993, 2011 et 2012)
- ❖ Une définition claire du bénévolat (par rapport au volontariat et au mécénat)
- ❖ Un statut à préciser
- ❖ Enjeu du bénévolat pour les citoyens (seniors et juniors)
- ❖ Enjeu du bénévolat pour les organisations (associations, collectivités et entreprises)
- ❖ Enjeu du bénévolat pour les pays européens et l'Union européenne dans son ensemble (UE)

  Année européenne du **vieillessement actif** et de la **solidarité intergénérationnelle** 2012 

Références

- www.benevolat.lu
- www.iriv.net
- www.benevolat.net
- Halba B., Bénévolat et volontariat en France et dans le monde, La Documentation française, Paris, 2003
- Halba B., *Gestion du bénévolat et du volontariat*, Editions De Boeck, Bruxelles, 2006.
- Halba B., Guide pratique du bénévolat, Larousse, Paris, 2011 Iriv, *Quel statut pour le bénévole/volontaire ?* Paris, 1999
- Iriv, *Bénévolat/volontariat et emploi : concurrence ou complémentarité ?* Paris, 1999
- Iriv, *Bénévolat: un atout pour les jeunes, une chance pour les associations*, Paris, 2001
- Iriv, *Valoriser les acquis d'une expérience bénévole*, Paris, 2007
- Iriv, *Médiation interculturelle : un métier, des compétences*, Paris, 2009.



Synthèse des débats

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 Vieillissement 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

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.

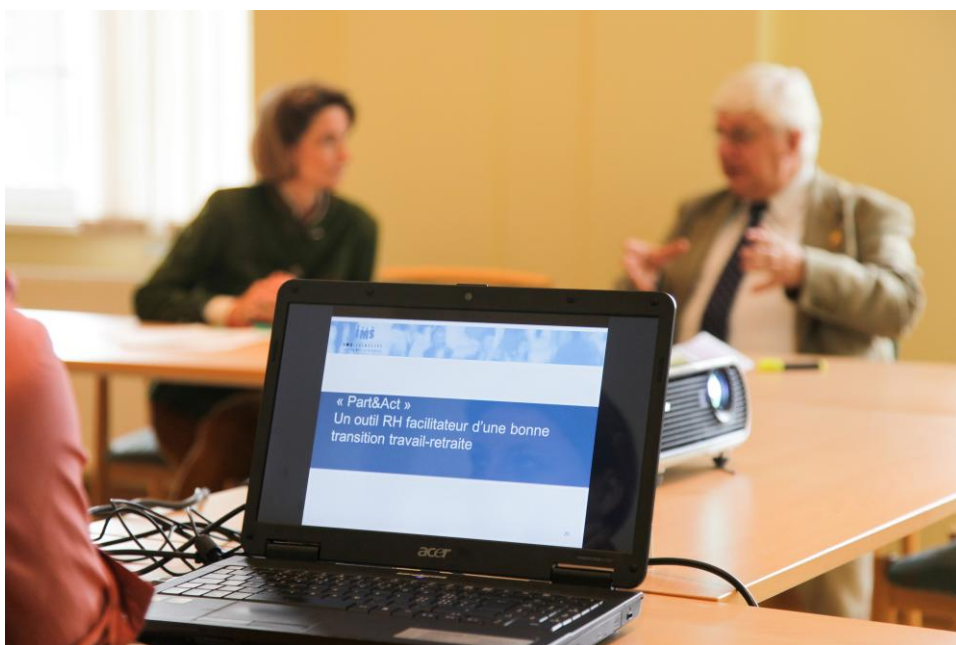
L'apport d'un bénévolat à un salarié, en termes de ressources humaines, tient au savoir-faire acquis (connaissances acquises au sein de l'association) mais aussi au savoir-être (la manière de travailler avec une équipe aux statuts différents).

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 - *Fondation François-Elisabeth*.

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.

