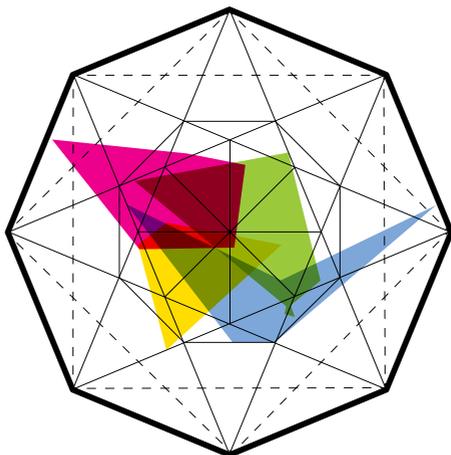


LE GRAND RDV DE LA MÉTROPOLE



Actes de l'atelier N°1 Bénévolat et seniors actifs

Champ d'emplois
Économie du bien vieillir

CONSEIL DE
DEVELOPPEMENT
GRANDLYON

Atelier territorial
organisé dans le cadre
de la démarche
« Le Grand rendez-vous
de la Métropole »
le 27 janvier 2016
au Palais du travail
à Villeurbanne

www.legrandrendezvous.millenaire3.com

Ce document est un support de réflexion, il a pour vocation d'être un point de repère pour prolonger le travail débuté lors de l'atelier

QUELS OBJECTIFS ?

Sur la base de présentation d'études et d'initiatives de seniors actifs en entreprise ou dans la société civile, faire le point sur les freins, atouts et leviers d'actions pour un vieillissement actif.

QUELS OUTILS AU-DELÀ DE L'ATELIER ET DE SES ACTES ?

Un document collaboratif en ligne est disponible sur le site du Conseil de développement et vous permet de partager des freins, atouts et leviers d'actions que vous avez identifiés. Ils pourront ainsi compléter les actes de cet atelier.

RETOUR SUR LA DÉMARCHE « LE GRAND RENDEZ-VOUS DE LA MÉTROPOLE »

Une thématique

Autour de l'emploi, traité sous l'angle des mutations économiques et sociétales en cours :
Quelles activités, quels emplois demain dans la métropole ?
Freins à lever, atouts à développer

Des champs d'emplois

Le questionnement est posé sur les 4 champs d'emplois suivants :

- ▶ Numérique et vie quotidienne
- ▶ Activités culturelles et créatives
- ▶ Économie du bien vieillir
- ▶ Économie verte et circulaire

Des ateliers

Ces ateliers sont organisés afin d'approfondir la réflexion autour des champs d'emploi en s'ouvrant aux acteurs du territoire. Cela dans le but d'organiser une remontée d'informations capable de faire état des freins atouts et leviers identifiés par les acteurs mobilisés.

Un événement

SAMEDI 19 NOVEMBRE 2016 à l'Hôtel de la Métropole. Un grand événement de restitution, de mise en perspective et de prolongation de la démarche.

POURQUOI TRAITER LA QUESTION DE LA RELATION ENTRE ÉCONOMIE ET VIEILLISSEMENT ?

En 2050, les plus de 60 ans représenteront près d'un tiers de la population française.

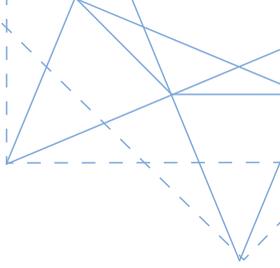
Le vieillissement est donc une profonde mutation sociale. Pourtant, notre société l'anticipe peu :

les représentations associées au vieillissement et à la retraite sont toujours synonymes de retrait de la vie sociale, voire d'exclusion, de déclin intellectuel et physique. Alors que, comme le souligne le sociologue Serge Guérin : « *Davantage qu'un fardeau, il faut y voir une force ! Nous vivons physiquement, psychologiquement et cognitivement plus longtemps, alors arrêtons d'enfermer les gens dans leur âge. Finie l'époque où la vie active s'arrêtait après le pot de départ en retraite !* ».

Promouvoir le « bien-vieillir » implique de considérer le désir des seniors d'être actifs et acteurs dans la société indépendamment de leur âge et statut, mais aussi de faire prendre conscience à tous (intéressés eux-mêmes, organisations, entreprises) des compétences que les seniors apportent à l'entreprise par la transmission des savoirs et à la vie publique (économique et sociale) par le bénévolat.

1. « La nouvelle société des seniors », Ed. Michalon

Actes de l'atelier



DEUX GRANDS ENJEUX ONT ÉMERGÉ LORS DES ÉCHANGES

1/ Anticiper la transition entre vie professionnelle et retraite

Préparer sa retraite, ce n'est pas seulement avoir du temps libre mais c'est pouvoir s'y projeter mentalement (donner un sens), s'y préparer financièrement et socialement (trouver une nouvelle place dans la société). Pour éviter une rupture déstabilisante, il est indispensable d'anticiper en amont la transition entre activité professionnelle et retraite.

FREINS À LEVER

DU CÔTÉ DU TRAVAILLEUR, LE MANQUE D'ANTICIPATION PEUT RELEVER ...

De freins psychologiques pouvant aller d'une simple sous-estimation de l'importance d'une préparation au déni de l'imminence de la fin de vie professionnelle, ou relever d'une passion pour son métier et le refus d'arrêter.

D'une charge de travail en fin de carrière trop importante et qui laisse peu de temps et de disponibilité mentale.

D'une inadéquation des dispositifs de cessation progressive d'activité à la diversité des situations professionnelles.

De freins financiers : le ralentissement d'activité proposé par certains dispositifs (temps partiel par exemple) induit une perte de salaire. Il peut y avoir une nécessité économique à continuer de travailler le plus longtemps possible.

D'un défaut d'information au sein de l'entreprise sur le bien vieillir.

Des représentations négatives liées à la retraite.

DU CÔTÉ DE L'ENTREPRISE...

La non prise en compte dans les politiques RH des demandes de période de préparation à la retraite. Il est difficile de faire accepter un mi-temps par exemple.

Les représentations négatives sur les travailleurs vieillissants : les entreprises se heurtent à l'idée que les seniors sont moins productifs, moins réactifs et moins adaptables que les jeunes. Leurs savoirs ne sont pas valorisés.

L'approche par les coûts au détriment d'une valorisation du capital humain et des savoirs : l'entreprise réfléchit davantage en termes de rentabilité à court-terme et ne voit que le fait que les seniors coûtent plus en termes de salaire que les juniors. Celle-ci a donc tendance à pousser les seniors vers la sortie, sans prendre en compte la perte de savoirs que cela représente pour elle.) La quasi-absence de dispositifs dans la fonction publique.

La taille de l'entreprise : les TPE ou les PME ont plus de mal à gérer des dispositifs qui demandent d'organiser des absences de

salariés, du temps partiel..., des doubles recrutements, etc.

La réforme des droits à la formation continue des salariés : le compte personnel de formation (CPF), qui remplace le droit individuel à la formation (DIF) depuis janvier 2015, ne permet plus de financer les préparations à la retraite qui relèvent du plan de formation de l'entreprise. Or, dans ce cadre du passage à la retraite, il peut y avoir des besoins de formations individualisées.

ATOÛTS À DÉVELOPPER

Le tuilage entre différentes périodes de vie assure une transition douce, progressive.

Donner du sens : la souffrance au travail² des seniors en France est réelle et souvent, il faut plusieurs années avant de retrouver une utilité sociale. Se préparer permet aussi de se constituer une nouvelle identité, plus ou moins détachée du monde professionnel.

Le maintien de l'activité des seniors dans l'entreprise, un investissement de long terme et de coopération intergénérationnelle. Les dispositifs réglementaires et outils mis à la disposition des entreprises et travailleurs sont assez variés pour pouvoir répondre à différents besoins et situations, même si des améliorations sont toujours possibles : RSE, plan d'action senior, retraite progressive, contrat de génération, mécénat de compétences (les 58 ans et plus peuvent consacrer un temps défini - financé par

2. Edenred-Ipsos, Bien-Etre et Motivation des salariés en Europe, 2015. <http://www.edenred.com>

l'entreprise - à une association qui a des besoins en gestion, ressources humaines, communication, informatique, etc.)

Le bénévolat/mécénat de compétence, qui permet d'anticiper un futur engagement associatif du retraité. Il peut se faire très en amont de la retraite tout au long de la vie professionnelle ou dans le cadre d'un mécénat de compétence. Dans ce cas, c'est une ouverture sur l'extérieur sécurisée puisque le futur retraité conserve son salaire et ses avantages sociaux.

Le contrat de génération, qui permet de faire progressivement une place aux jeunes dans les entreprises tout en assurant une transmission des savoirs spécifiques liés à l'entreprise/au travail.

ILS LE FONT DÉJÀ !

Ils développent le bénévolat/mécénat de compétences : **ASSOCIATIONS PROBONO LAB, PASSERELLES & COMPÉTENCES.**

Ils font du bénévolat/mécénat de compétences : **ALGOREV, SCHNEIDER ELECTRIC** (Pass ONG et Pass Compétences, permettent aux collaborateurs seniors de s'investir dans une association ou une PME), **FONDATION ORANGE, RENAULT ...**

Ils font des stages d'adaptation à la retraite avec des témoignages d'association : **APICIL, AG2R, MALAKOFF, EDF ...**

Ils proposent aux seniors à la retraite de faire du bénévolat de compétences auprès de jeunes : **ASSOCIATION EGEE** (Entente entre les Générations pour l'Emploi et l'Entreprise).

LEVIERS D'ACTION

AGIR AUPRÈS DES ENTREPRISES

Sensibiliser la direction (DG, DRH) aux atouts d'une préparation, les informer sur les dispositifs et notamment sur le mécénat de compétences.

Aider les petites entreprises en leur proposant une **solution clé en main**.

Mobiliser les structures et différents réseaux professionnels (chambres consulaires, clubs, réseaux et chefs d'entreprise, etc.) ainsi que **les retraités de l'entreprise** (association des anciens, etc.) pour intervenir auprès des salariés et assurer une mission d'information et de sensibilisation lors des pots de départs ou par l'organisation de temps dédiés (réunion annuelle conviviale réunissant salariés et retraités).

Valoriser les retours positifs des entreprises vertueuses qui témoignent des bienfaits pour l'entreprise de ce nouveau rapport aux salariés.

Faire un bilan des dispositifs existants pour pouvoir les aménager (ex. : comprendre pourquoi le contrat de génération fonctionne mal).

S'APPUYER SUR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Développer la formation tout au long de la vie pour favoriser les mobilités et les reconversions professionnelles et « identitaires », éviter l'usure des corps et des esprits.

Inclure la préparation à la retraite dans le budget formation des entreprises.

ACCOMPAGNER LES FUTURS RETRAITÉS À CONSTRUIRE UN PROJET DE RETRAITE

Donner du temps : par exemple, à partir de 55-57 ans, proposer deux jours par mois pour se renseigner, se former... Organiser

des temps d'échanges avec des retraités actifs pour donner à voir que l'utilité sociale dépasse le seul cadre du travail.

Accompagner la réflexion sur ce que signifie « rester actif », sur la manière de donner du sens à cette nouvelle période de vie, etc. Par exemple, par l'organisation de conférences pour mieux appréhender la vie avant la retraite (développement personnel physique et mental, stress...) et après la retraite (utilité sociale, but, projets ...).

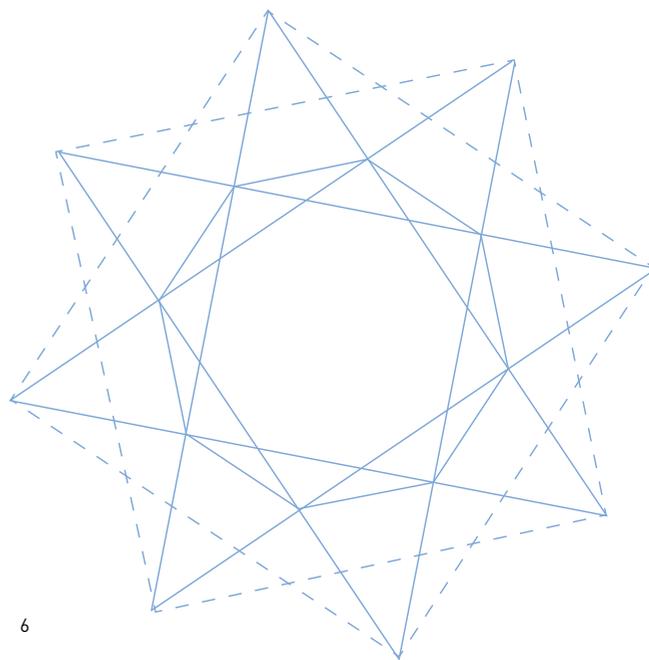
Aider les aidants : Alléger les solidarités familiales, « libérer la génération des 50-70 ans » (participante), très engagés auprès des parents âgés et des petits-enfants. Par exemple, imaginer l'intervention d'auxiliaires de vie, etc.

REGARDER AILLEURS - APPROFONDIR DE LA MUTUALISATION

Comprendre pourquoi les femmes semblent moins sensibles à la transition activité/retraite.

Repérer et s'inspirer des bonnes pratiques des pays étrangers pour lesquels la notion de transition est largement admise et partagée.

Travailler sur les représentations.



2/ Rester actif dans la société par le bénévolat

Le travail est une valeur centrale de nos sociétés par laquelle les individus tendent à définir leur utilité sociale. Être retraité peut signifier, dans les esprits, ne plus être actif et donc ne plus être utile. Or le sentiment d'utilité et d'inclusion sociale est fondamental pour bien vieillir.

Si rester actif est important, pour autant il faut veiller à ce que cela ne devienne pas une injonction et respecter que chacun soit acteur de sa vie et puisse donner différents sens au mot actif.

FREINS À LEVER

Des représentations négatives de la vieillesse et du vieillissement : inutilité, maladie...

L'usure professionnelle et un état de santé dégradé.

La méconnaissance du réseau associatif, de la nature de l'engagement bénévole et des possibilités d'actions.

L'enfermement de la réflexion sur les cadres au détriment de l'ensemble des catégories professionnelles (ouvriers, etc.).

Le défaut de visibilité des expériences réussies.

La crainte de l'engagement : les jeunes retraités papillonnent beaucoup et ont du mal à trouver l'activité qui leur convient.

La réticence à se penser autrement, à développer de nouvelles compétences. Les retraités veulent souvent faire du bénévolat de compétences sur leurs compétences antérieures alors que parfois, il est important de se constituer une nouvelle identité, de prendre conscience de ses limites (compétences techniques pouvant être rapidement obsolètes par exemple) et d'identifier des compétences méconnues ou peu valorisées jusqu'alors.

Le renouveau des formes d'engagement (pluriels, polymorphes, éphémères) et le recul des formes traditionnelles comme le bénévolat associatif (défendre une cause sur le long terme).

ATOUS À DÉVELOPPER

CONTINUER À AVOIR UNE VIE SOCIALE

Rester utile ou retrouver un sentiment d'utilité, surtout si la retraite est précédée d'une période de chômage ou d'une mise à pied progressive et douloureuse.

Les seniors retraités ont du temps (*a priori*) et l'envie d'être actifs.

ÊTRE UN RELAI À L'ACTION PUBLIQUE

Les actions des seniors (*via* leur engagement associatif) complètent, voire se substituent au désengagement des collectivités et au recul de certains services publics. Bon nombre d'actions sociales existent grâce aux retraités. Le bénévolat répond à la fois à une volonté des seniors et bénéficie d'un soutien politique.

PROFESSIONNALISER LE BÉNÉVOLAT ET TRANSMETTRE

Développer le lien intergénérationnel (par exemple autour du numérique) permet à chacun de s'enrichir auprès de l'autre (ex. : association EGEE - Entente des Générations pour l'Emploi et l'Entreprise).

Donner une image positive du vieillissement et être un **modèle** pour et par son engagement social.

Synthèse des propos des 5 intervenants

Partager les expériences de vie, les savoirs, savoir-faire et savoir-être. Les anciens ont pu développer une certaine philosophie de la vie faite de recul, de quiétude, de sagesse et sont moins « speed ».

LEVIERS D'ACTION

RÉPERTORIER - RELIER

Identifier l'existant, recenser les associations (par exemple ce que font en la matière la maison du bénévolat, l'association France bénévolat ou l'association Anciela).

Dresser un état des besoins associatifs, faire le lien avec des partenaires professionnels pour répertorier les compétences disponibles, centraliser les informations.

COMMUNIQUER - INFORMER

Communiquer sur les bonnes pratiques, les initiatives, les associations et la nature de l'engagement associatif.

Éditer des annuaires, créer des plateformes sur internet.

La Métropole pourrait mettre en place une plateforme relayant l'information, formations, animations locales, initiatives, missions (entretien des jardins des personnes âgées, aide à l'utilisation des tablettes, etc.) S'appuyer sur des relais d'information type presse gratuite et locale. Avoir des ambassadeurs.

Organiser un forum des associations à l'échelle de la métropole ou/et des actions type « Tous lyonnais, tous solidaires » (une semaine durant laquelle peut être « bénévole d'un jour » dans le cadre d'ateliers, encadrés par des bénévoles expérimentés).

INCITER - DONNER ENVIE

Sensibiliser à l'engagement associatif et militant tout au long de la vie (par exemple en l'incluant dans les formations initiales à l'instar de l'IAE, des écoles de commerces type 3A, ESSEC, ou encore en créant un congé bénévole pour permettre de découvrir le bénévolat, etc.). Une participante témoigne qu'elle « n'a pas vue la différence » entre vie professionnelle et retraite.

Accompagner les seniors dans le choix de leur activité bénévole. Bien choisir son association est essentiel pour un engagement durable.

Développer un statut de bénévole assorti d'avantages financiers ou fiscaux (défraiement des déplacements, crédit ou réduction d'impôt, etc.)

Valoriser ce qui est fait par les seniors et le don de temps (15% du PIB français repose sur du bénévolat) et plus largement valoriser les individus et leurs capacités.

ACCOMPAGNER LES ASSOCIATIONS

À identifier et définir leurs besoins de compétences.

À connaître les offres existantes comme le mécénat de compétence (constat que peu d'associations font des demandes).

À accueillir des retraités bénévoles, avides de transmettre et de s'engager, les former à la pédagogie pour être en mesure de transmettre leur expertise.

S'APPUYER SUR LES TERRITOIRES

Développer une approche par territoires, bassins de vie et zones d'activités en mobilisant notamment les Conférences Territoriales des Maires (instance de gouvernance de la Métropole de Lyon).

Rôle social et économique des plus de 50 ans : images et préjugés

Isabelle DURY

Responsable du pôle
Réflexion et Concertation,
OVPAR - Villeurbanne

L'OVPAR : UN PÔLE GÉRONTOLOGIQUE

L'Office villeurbannais des personnes âgées et retraitées (OVPAR) est un acteur central de la politique vieillesse de la ville. Il assure des missions d'information et d'orientation, d'animation, de services, et enfin de réflexion. Il est organisé autour d'un pôle « Services à la personne » avec un SSIAD et un accueil de jour et d'un pôle « Ressources et développement » avec un service « Animation » et un service « Réflexion et Concertation ». La mission d'information est assurée par la Maison des aînés qui accueille tant les personnes âgées et leurs familles que les professionnels. Par ailleurs, l'OVPAR anime également le Conseil des Aînés de Villeurbanne.

LE CONSEIL DES AÎNÉS S'ENGAGE DANS LA VALORISATION DE LA PLACE ET DU RÔLE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DES PLUS DE 50 ANS

Instance consultative et « laboratoire d'idées », ce Conseil a pris pour slogan : « Je préfère qu'on me demande mon avis plutôt que mon âge ». Il regroupe une trentaine de Villeurbannais de 42 à 85 ans et des élus locaux. Pour son second mandat, il a décidé de travailler sur les représentations du vieillissement et la manière de les faire évoluer, de les mettre en correspondance avec la réalité. En 2012, il a mené une enquête¹ auprès des

1. Seniors engagés et solidaires. Rôle social et économique de l'engagement bénévole d'entraide et associatif des villeurbannais de 50 ans et plus, OVPAR - Agence d'Urbanisme pour le développement de l'Agglomération lyonnaise, 2012. Disponible sur <http://ovpar.fr>

Présentation de l'association EGEE Rhône-Alpes (entente des Générations pour l'Emploi et l'Entreprise)

Villeurbannais de plus de 50 ans pour travailler sur leur rôle social et économique et élaborer des préconisations. Sa réflexion s'appuie sur un double constat :

- Les adultes vieillissants ne constituant pas une société séparée, ils jouent un rôle social important dans les solidarités familiales et citoyennes. À Villeurbanne, 85% des plus de 50 ans sont engagés : un tiers exclusivement dans la sphère familiale, la moitié dans des engagements mixtes entre familles et milieu associatif et enfin 14% exclusivement dans la sphère associative.

- Même si le pouvoir d'achat des retraités a tendance à diminuer face à la montée d'une nouvelle précarité des aînés, les adultes vieillissants ont une responsabilité économique inédite par le poids de leur consommation, le poids de leur engagement associatif et l'impact des emplois qu'ils génèrent dans la prise en compte de la fragilité des personnes âgées en perte d'autonomie (hébergement, services à la personne, domotique, etc.).

AU-DELÀ DES IMAGES NÉGATIVES SUR LE VIEILLISSEMENT...

Solitude, dégradation physique et/ou mentale, perte d'identité, repli sur soi (perte des collègues de travail, activités hors travail peu développées, etc.), poids économique (financement des retraites), lenteur, mort sont fréquemment invoqués pour parler du vieillissement.

MOBILISER DES IMAGES DYNAMIQUES ET CONSTRUCTIVES SUR LE « VIEILLIR »

Vieillir c'est aussi continuer à découvrir notre capacité d'apprendre, de s'adapter, d'être dans une dynamique permanente, c'est franchir la succession des crises (retraite, veuvage), c'est des étapes et des changements, c'est être disponible pour une aide envers la famille et/ou autre accompagnement social et citoyen, c'est rester une personne à part entière incluse dans la société.

Jacques
BARTIER

Président de EGEE

ACCOMPAGNER ET TRANSMETTRE...

Ce sont quelques 240 conseillers sur Rhône-Alpes (80 sur Lyon), retraités (chef d'entreprise, cadres, professions libérales), qui s'engagent à transmettre leur expérience et vécu professionnel auprès de tous ceux qui démarrent/exercent dans l'entrepreneuriat sous toutes ses formes. EGEE intervient en complément des structures existantes (Pôle Emploi, chambres consulaires, lycées, mission locale, etc.). Son approche s'appuie sur une mise en commun des vécus de chacun de ses membres pour accompagner au mieux. Elle propose une approche pragmatique (mise en situation, simulation d'entretien d'embauche, aide à la rédaction de CV, à l'élaboration d'un business plan, à la recherche de financements) mais aussi un accompagnement humain pour retrouver un cheminement positif, questionner le passé lorsque la personne est éloignée de l'emploi ou confrontée à des difficultés d'emploi.

AUPRÈS DE PUBLICS VARIÉS

Elle intervient notamment auprès des scolaires et étudiants (connaissance des métiers et de l'entreprise, accompagnement à la recherche de stages, suivi et préparation à la recherche d'emploi, aide à la création d'entreprise en virtuel ou en réel), des chômeurs et précaires (faciliter l'intégration des jeunes en milieu professionnel, accompagnement des personnes en situation de précarité), des entrepreneurs (aide à la création d'entreprise, appui au chef d'entreprise -TPE ou PME-).

QUEL BÉNÉFICE POUR SES BÉNÉVOLES ?

Cet accompagnement leur permet de continuer à réfléchir, s'informer et se former, d'être en contact avec les plus jeunes, de les accompagner en étant crédible grâce au vécu professionnel, de garder du lien social et de se sentir utile.

Présentation de l'association ALGOREV

Jean-Louis
CARPANO

Association ALGOREV
(mécénat de
compétences)

PARTAGER SAVOIR-FAIRE ET COMPÉTENCES

Algorev est une association, créée en 2002 à l'initiative de salariés d'Algoé, pour mettre en œuvre des prestations de mécénat de compétences. Après la mise en œuvre de l'accord RTT dans l'entreprise, le projet est né d'un triple constat :

- l'envie de deux consultantes d'utiliser, de façon intelligente et collective, une partie de ce temps disponible à des fins utiles, pertinentes et solidaires ;
- le manque de prise de conscience par les travailleurs vieillissants de la nécessité de préparer leur retraite au-delà des aspects administratifs. Or, deux facteurs semblent indispensables au « bien vieillir » : être bien dans sa tête et dans son corps et « apprendre à désapprendre pour pouvoir réapprendre une nouvelle vie » ;
- la méconnaissance de l'importance pour une entreprise de capitaliser les connaissances et savoir-faire de ses salariés et des retombées positives sur les conditions de travail d'une préparation à la retraite bien pensée.

UN CO-ENGAGEMENT ENTREPRISE-SALARIÉ(E) VOLONTAIRE

Les salariés volontaires (consultants, personnel administratif) réalisent, gratuitement, pour des associations et des fondations à but non lucratif, des missions d'étude, de conseil ou de formation sur une période de 3 à 10 jours. La moitié du temps de réalisation est effectuée sur le temps de travail du ou des volontaires (mécénat de compétences) et l'autre moitié sur son temps personnel RTT (bénévolat de compétences).

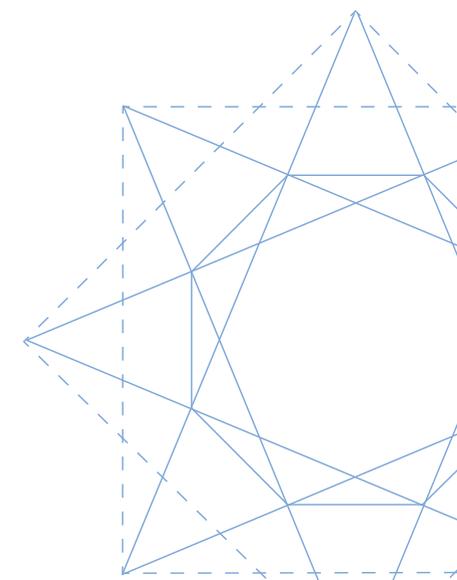
Plus de 50 associations ont été accompagnées par Algorev depuis 2002 (Handicap international, Action contre la faim, Restos du cœur, Planète urgence...) qui ont mobilisé plus de la moitié des salariés d'Algoé.

DES BÉNÉFICES CERTAINS POUR ALGOÉ

Cette initiative renforce la cohésion sociale interne et développe l'esprit d'initiative, de créativité et de solidarité de ses salariés en leur proposant des mises en situation professionnelle inhabituelles et la découverte de nouveaux univers associatifs. Elle crée du lien sur les territoires d'intervention (Lyon, Paris, Algérie) entre Algorev et les associations partenaires.

AU-DELÀ DU MÉCÉNAT, QUELLES AUTRES PISTES D'ACTION POUR FAVORISER LA PRISE EN COMPTE DU VIEILLISSEMENT AU SEIN DES ENTREPRISES ?

Sensibiliser plutôt qu'imposer réglementairement, inciter les entreprises en jouant sur les facteurs cognitifs de réticence et sur l'ignorance et pas seulement mobiliser des leviers financiers et fiscaux. Regarder du côté des expériences en cours (Fondation Orange, Fondation SEB, ProbonoLab).



Bénévolat senior : une opportunité

**Pascal
ISOARD-
THOMAS**

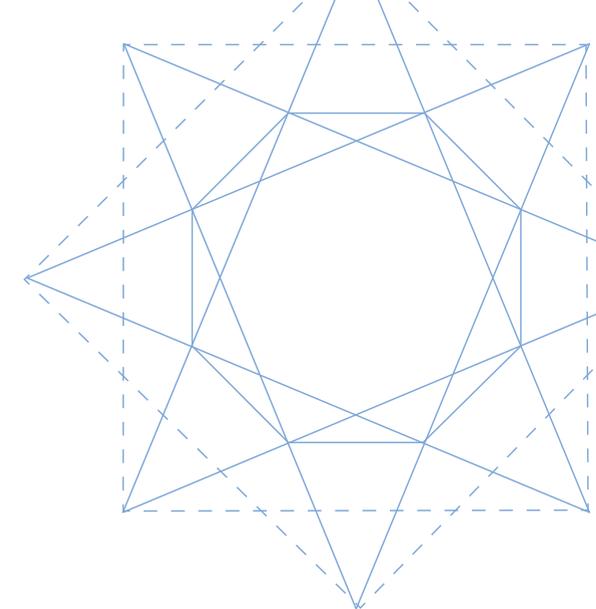
Directeur de l'association
Les Petits frères des
pauvres, Rhône

LES ASSOCIATIONS ONT BESOIN DE L'ENGAGEMENT DES RETRAITÉS

Il y a près de 13 millions de bénévoles en France dont un tiers environ ont plus de 65 ans. Le gros du bataillon est constitué par les 35-64 ans. Depuis 2010, on assiste à une progression forte de l'engagement des 15-35 ans. Le bénévolat se rajeunit et évolue vers de nouvelles formes (collectifs de voisins, etc.). En revanche, les retraités sont très présents dans les directions des associations puisqu'ils représentent la moitié des élus des associations. Ils représentent aussi 86% des bénévoles très réguliers, c'est-à-dire présents dans l'association au moins une fois par semaine. Pour certaines associations, ils constituent plus des 3/4 des bénévoles. Ils sont particulièrement présents dans les instances politiques (conseillers municipaux bénévoles), dans l'action sociale et les réseaux professionnels.

LE BÉNÉVOLAT PERMET DE RESTER ACTIF ET CONTRIBUE DONC AU «BIEN VIEILLIR»

Rester actif à la retraite permet notamment de bénéficier d'une meilleure santé et de transmettre son expérience. Le terme «d'actif» ne se limite pas seulement au maintien d'une activité rémunérée, mais englobe aussi le soutien au cercle familial et l'engagement citoyen, bénévole. S'engager permet de se sentir utile socialement et de lutter contre l'isolement (issu de la dispersion des familles, du départ des jeunes...) en créant des liens autour de soi.



ACCUEILLIR DES BÉNÉVOLES SENIORS N'EST PAS SI FACILE

France Bénévolat a identifié 5 profils de bénévoles seniors (initiés, indécis, terrorisés, préoccupés, fragilisés). À chacun de ces profils correspond une problématique spécifique et demande de la part de l'association une adaptation pour bien accueillir ces profils variés. S'impliquer en amont dans la préparation de la retraite (via les entreprises, les caisses de retraites, etc.) permet de faciliter la rencontre entre le futur bénévole et l'association. L'élan vers l'associatif peut être freiné par la méconnaissance de divers facteurs (milieu, cause ou association pressentie, façon de s'y prendre, localisation...).

Pour faciliter ces rencontres, l'association Les Petits frères des pauvres, en lien avec un collectif de 12 associations, a lancé la première édition en 2015 de «Tous Lyonnais, tous solidaires» : faire découvrir à tous les Grandlyonnais le bénévolat sur le terrain en étant encadré par des bénévoles déjà engagés. Un projet original relayé par près de 200 ONG, fondations, associations locales et soutenu par la Ville de Lyon et la Métropole. Résultat ? 1500 nouveaux bénévoles dont 650 réguliers.

Les partenariats Entreprises-Associations

Isabelle FIEUX

Isabelle Fieux est expert démographe et économiste, spécialisée dans les politiques publiques territorialisées de l'emploi. Elle a piloté un dispositif de mécénat de compétences pendant 10 ans.

ARAVIS-ARACT Auvergne-Rhône-Alpes (agence chargée de la valorisation de l'innovation sociale et de l'amélioration des conditions de travail auprès des entreprises)

LES PARTENARIATS ENTREPRISES-ASSOCIATIONS CONNAISSENT UNE CROISSANCE FORTE

depuis 10 ans en lien avec une demande sociétale. Actuellement, il existe quelques 1,2 millions de partenariats. Dans la région, 39% des entreprises sont impliquées dans au moins un partenariat. Les principaux types de partenariats sont (par ordre décroissant) : les pratiques responsables (acheter auprès d'associations d'insertion, etc.), le mécénat (financier, en nature ou de compétences), la coopération économique et l'innovation sociétale (recourir à une association pour tester de nouveaux produits). Des approches par le territoire commencent aussi à se diffuser. L'implication des salariés est importante dans les grandes entreprises et tend à se développer dans les PME.

*Isabelle Fieux contribue actuellement, avec l'association Le Rameau, à l'élaboration d'un **guide de l'engagement associatif des salariés** pour inciter les entreprises à développer les partenariats en leur donnant des exemples concrets et positifs (sortie prévue en 2016).*

Liste des participants

Atelier «Bénévolat et seniors actifs »

27 janvier 2016

Palais du travail à Villeurbanne

Ils ont contribué à la préparation de l'atelier :

Jacques BARTIER, Simone BLAZY, Anne-Marie COMPARINI, Pascal ISOARD-THOMAS, membres du Conseil de développement ; Claire ALISAID-GERAIN, Isabelle DURY, Françoise GUERIN de l'OVPAR.

Coordination générale :

Service Participation et Implications Citoyennes – Métropole de Lyon

Animation : Aurélie LETENOUX

ALAIMO Sandrine

Membre du Conseil de développement

ALISAID-GUERAIN Claire

OVPAR - Directrice

ANTONINI Pierre-Pascal

Membre du Conseil de développement

BANCILHON Jacqueline

Membre du Conseil de développement

BLAZY Simone

Membre du Conseil de développement

BONNEFOY Solange

Conseil de Quartier Lyon 4e

BOUSQUET Anne

Membre du Conseil de développement

BOUTIN Thierry

Membre du Conseil de développement

BUISSON Marie Andrée

Membre du Conseil de développement

BUNOZ Marie-Hélène

CFDT

BURGARD Chantal

Membre du Conseil de développement

BURLAT Jeanne-Marie

OVPAR - Vice-présidente

CASATI Régis

Membre du Conseil de développement

CAUSSE Geneviève

OVPAR

COMPARINI Anne-Marie

Membre du Conseil de développement

COSTE Paul

Membre du Conseil de développement

DEBRINAY Gérard

Membre du Conseil de développement

DEMONET Dominique

Métropole de Lyon / Direction de la Vie à domicile

GRANGE Thérèse

Gériatre-gérontologue retraitée

DUMONT Roger

Membre du Conseil de développement

FAUCONNIER Dominique
*Fondateur du réseau Coopér'Âge et
du Fil Bleu Grand Âge*

GIDROL Régis
Citoyen

GROLLEAU Jean-Luc
Membre du Conseil de développement

GUÉRIN Françoise
OVPAR

GUTIERREZ Marie-Jeanne
Association Cadre de vie

GUYOT-SUTHERLAND Sheila
Citoyenne

GUYOT-SUTHERLAND Christian
Citoyen

LAFFLY Paul
Membre du Conseil de développement

LOMBARD Evelyne
OVPAR - Conseil des aînés

LOPEZ Caroline
Métropole de Lyon / Direction de la Vie à domicile

MARCHETTO Roger
OVPAR

MASSON Jean-Paul
Membre du Conseil de développement

MINASSIAN Rose-Marie
OVPAR

MONTOIS Dany
*Adjointe au Maire Villeurbanne - Personnes âgées et
liens intergénérationnels - Présidente OVPAR*

MORELLE Jean-Marc
EGEE Rhône-Alpes

NICOLLIN Micheline
RAMM de Lyon

NOYERIE Danielle
RAMM de Lyon

PAGÈS Colette
OVPAR - Bénévole et membre du bureau

PATIN Jean François
OVPAR

PICHOT Danielle
Citoyenne

PIN Christian
Fondation SEB

PONCET Gilbert
Citoyen

POTHIN Georges
Membre du Conseil de développement

RETY Jacques
Coderpa 69

RIZOS Denise
OVPAR

ROCHAT Jöel
Membre du Conseil de développement

TESSE Pierre-Yves
Membre du Conseil de développement

TREVISAN Fabien
*Métropole de Lyon / Direction Santé et
développement social*

VALARD Marcel
OVPAR - Administrateur

VIAL Marie-Claude
Membre du Conseil de développement

VIAL Pierre
Membre du Conseil de développement

VIVANCOS Gilles
membre du Conseil de développement

INTERVENANTS

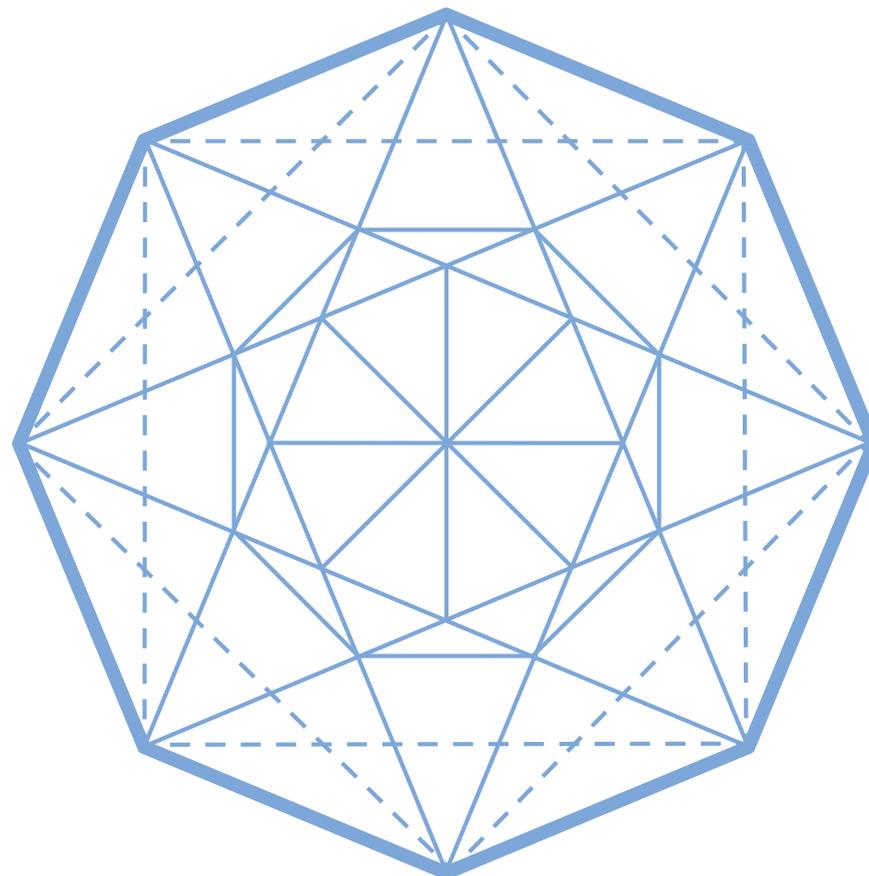
BARTIER Jacques
Membre du Conseil de développement

CARPANO Jean-Louis
ALGOREV

DURY Isabelle
*OVPAR - Responsable du service Réflexion et
Concertation*

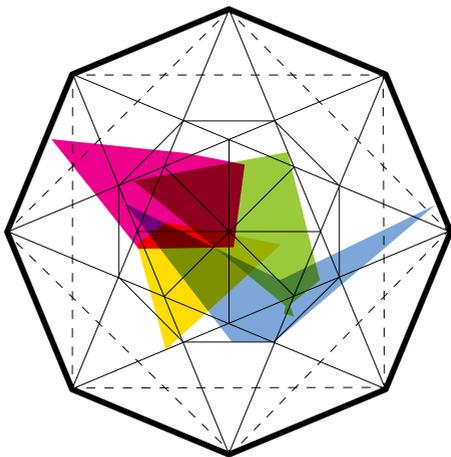
FIEUX Isabelle
ARAVIS

ISOARD-THOMAS Pascal
Membre du Conseil de développement



**Merci à tous pour votre
participation !**

LE GRAND RDV DE LA MÉTROPOLE



Contacts

PAR MAIL

conseildedeveloppement@grandlyon.com

LE SITE DU GRAND RENDEZ-VOUS

www.legrandrendezvous.millenaire3.com

LE SITE DU CONSEIL DE DÉV

www.cdd.millenaire3.com

Une démarche accompagnée par
**le Service Participation et
Implications Citoyennes**

Direction de la Prospective
et du Dialogue Public

Métropole de Lyon