

Université Paris Descartes
Ed 180 « Sciences Humaines et Sociales : cultures, individus, sociétés »

Thèse
Pour obtenir le grade de Docteur en Sociologie

**Vieillesse et temporalités sociales :
Une comparaison France – Québec**

Présentée par
Mélissa PETIT
Le 24 novembre 2012

**Thèse dirigée par le Professeure Émérite des Universités
Anne-Marie GUILLEMARD**

Membres du jury :

Maryse Bresson, Professeure, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
Anne-Marie Guillemard, Professeure Émérite des Universités, Université Paris Descartes,
Directeur de thèse
Frédéric Lesemann, Professeur-Chercheur DR, UCS-INRS Montréal Canada, Rapporteur
Roger Sue, Professeur, Université Paris Descartes
Diane-Gabrielle Tremblay, Professeure, Université du Québec à Montréal, Rapporteur

REMERCIEMENTS

Si la thèse est par excellence un temps de travail solitaire, sa réalisation est une expérience humaine et n'est rendue possible qu'avec la participation de certaines personnes, que je tiens à remercier.

J'exprime tout d'abord mes sincères remerciements à ma directrice de thèse, Anne-Marie Guillemard, pour ses éclairages théoriques et méthodologiques, sa disponibilité et son écoute qui m'ont été d'une aide précieuse.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à Andrée Sévigny pour son chaleureux accueil à Québec, son aide pour m'ouvrir à une culture québécoise que je ne connaissais pas, et m'acclimater à ce pays qui n'était pas le mien ; à Frédéric Leseman pour son temps lors de mes séjours au Québec afin d'approfondir mes connaissances sur le travail à la retraite.

Je remercie également Michèle Charpentier, Jean-Philippe Viriot-Durandal, Daniel Reguer, Marielle Poussou-Plesse, Elena Mascova, Denis Duplan, Sylvie Lidgi et mon laboratoire de recherche le GEPECS (le Groupe d'étude pour l'Europe de la culture et de la solidarité).

Cette recherche n'aurait pu voir le jour sans la contribution des enquêté(e)s. Chaque rencontre et chaque entretien sont à la base de ce travail. Merci aux associations qui ont su m'ouvrir leurs portes et me donner accès à la compréhension de leur organisation.

L'aboutissement de cette thèse a aussi été encouragé par de nombreuses discussions avec Soukey Ndoye qui a su être à l'écoute, m'aider à me remettre en question ; sans oublier sa présence amicale.

Je remercie ma maman, Martine Petit, pour son soutien sans faille.

Je remercie également tous mes proches pour leurs gestes d'amitié et leurs encouragements tout au long de ce parcours.

Cette expérience a été une véritable étape dans mon parcours de vie et un enrichissement personnel.

RESUME

Cette thèse porte sur la réorganisation des temporalités sociales à l'heure de la retraite. Elle est conduite dans une perspective comparative entre la France et le Québec.

D'un point de vue théorique, nous avons inscrit l'étude du processus de re-structuration des temporalités sociales au moment de la retraite dans une double perspective : celle des temporalités sociales et celle du parcours de vie. Ainsi, certains retraités disposent d'un horizon temporel plus long et procèdent à une restructuration choisie de leurs différentes temporalités sociales. D'un point de vue méthodologique, nous avons eu recours à une stratégie comparée entre la France et le Québec, à un matériau de type qualitatif composé de trois corpus d'entretiens et à la méthode des budgets-temps.

La recherche a permis de montrer l'existence de quatre types d'agencements des temporalités sociales à la retraite. Cette typologie a été éclairée à partir du parcours de vie antérieur et des modalités de transition travail-retraite. Un focus sur les significations du vieillir a été également développé révélant plusieurs positionnements des enquêtés par rapport au statut de retraité.

Cette étude a aussi permis d'identifier les interactions entre le niveau macrosociologique et microsociologique et la présence de cloisonnement ou de décloisonnement des temporalités sociales sur le parcours de vie et plus spécifiquement à la retraite. Deux temporalités sociales ont particulièrement été étudiées : celle du bénévolat et celle du travail à la retraite. Pour chacune nous avons mis en exergue l'influence des cadres collectifs sur la possibilité de combiner plusieurs temporalités sociales au temps de la retraite. Nous avons poursuivi en analysant les spécificités du bénévolat et du travail à la retraite en France et au Québec au niveau individuel. Enfin, nous avons mis en évidence l'impact des politiques publiques sur les pratiques individuelles des retraités. Cet impact se traduit par des agencements particuliers des temporalités sociales pour les retraités bénévoles comme pour les retraités cumulant emploi et retraite dans les deux contextes choisis.

Mots clés : Temporalités sociales, agencement, comparaison internationale, bénévolat, travail à la retraite

TABLE DES MATIERES

Introduction	9
1. Enjeux et contexte d'un nouvel objet social.....	9
2. Conceptualiser les temporalités sociales	10
2.1 D'une étude du temps à une sociologie des temporalités sociales.....	10
2.2 Les temporalités sociales au regard des modifications du parcours de vie.....	12
2.2.1 Institutionnalisation du parcours de vie et valorisation du temps de travail ..	12
2.2.2 Désinstitutionnalisation du parcours de vie et pluralité des temporalités sociales	15
2.3 Vers une pluralité des temporalités sociales à la retraite	18
3. L'organisation des temporalités sociales à la retraite comme objet de recherche.....	20
3.1 Définition des temporalités sociales	20
3.2 Le parcours de vie	24
4. La stratégie de recherche	25
4.1 La comparaison internationale	27
4.2 Les budgets temps	29
4.3 Temps de bénévolat et temps du travail à la retraite.....	30
4.3.1 Le temps de bénévolat	30
4.3.2 Le travail à la retraite.....	34
4.4 Présentation des enquêtes	36
4.4.1 Activating senior potentiel in ageing Europe	36
4.4.2 Le bénévolat au Québec	40
4.4.3 Le travail à la retraite en France et au Québec	40
Chapitre 1 – Forme d'agencement des temporalités sociales en situation de retraite et	
éléments d'interprétation	42
1.1 Type 1 : « Agencement pour soi »	47
1.1.1 Caractéristiques générales	47
1.1.2 <i>Ego</i> au centre de l'agencement.....	49
1.2 Type 2 : « Agencement autour d'un temps pivot ».....	61
1.2.1 Caractéristiques générales	61
1.2.2 Polarisation autour d'un temps pivot.....	64
1.3 Type 3 : « Agencement équilibré ».....	84
1.3.1 Caractéristiques générales	84
1.3.2 Choix d'un équilibre des temps	86
1.4 Type 4 : « Agencement diversifié hétéronome »	92
1.4.1 Caractéristiques générales	92
1.4.2 Contingences extérieures	94
2. Vers une interprétation des modes d'agencements des temporalités sociales à la	
retraite.....	103

2.1	Agencement temporel pendant la vie professionnelle	103
2.1.1	Cloisonnement entre travail et hors travail	104
2.1.2	Polarisation du travail	107
2.2	Les modalités de transition travail-retraite.....	111
2.2.1	Une transition choisie et anticipée.....	111
2.2.2	Une transition subie	118
3.	Significations du vieillir	128
3.1	Recherche d'une qualité de vie	128
3.2	Souhait de rester acteur	133
3.3	Acceptation du statut de retraité.....	141
3.4	Déni du statut de retraités	145
Chapitre 2 – Bénévolat et retraite.....		147
1.1	Panorama du secteur sans but lucratif en France et au Québec	148
1.1.1	Historique du secteur sans but lucratif en France et au Québec	148
1.1.2	Les structures en France et au Québec	154
1.1.3	Vitalité du secteur sans but lucratif	157
1.1.4	Les ressources financières	159
1.1.5	Les relations entre le gouvernement et le secteur sans but lucratif en France et au Québec	162
(1)	Les relations entre l'État et les associations en France	162
(2)	Les relations entre l'État et les organismes sans but lucratif au Québec	167
1.2	Évaluation quantitative de la participation des retraités dans la vie associative et le bénévolat en France et au Québec	169
1.2.1	Les sources	169
1.2.2	L'adhésion aux associations	176
1.2.3	Évaluation quantitative du bénévolat	178
2.	La gestion des bénévoles par les structures associatives : Un regard français.....	186
2.1	Présentation des associations	187
2.1.1	Lire et Faire Lire (LFL) : Culture, loisir, sport, recrutement basé sur l'âge. 189	
2.1.2	Fédération Française de la Randonnée Pédestre (FFRP) : Culture, loisir, sport, recrutement non basé sur l'âge.....	190
2.1.3	Association Générale des Intervenants Retraités Actions de Bénévoles pour la Coopération et le Développement (AGIR abcd) : Action Sociale, sanitaire et humaine, recrutement basé sur l'âge.....	192
2.1.4	Solidarités Nouvelles face au chômage (SNC) : Action sociale, sanitaire et humaine, recrutement non basé sur l'âge	193
2.1.5	La Fédération Nationale des Associations de Retraités (FNAR) : Défense des droits, des intérêts et des causes, recrutement basé sur l'âge.....	195
2.2	Gestion des ressources bénévoles dans les associations	196
2.2.1	Théorie de la gestion des ressources bénévoles.....	196
2.2.2	Gestion organisationnelle de la structure.....	199
2.2.3	Entrée dans l'association	202
2.2.4	La reconnaissance.....	206

2.2.5	Les interactions sociales	210
3.	Spécificité du bénévolat en France et au Québec	214
3.1	Moteurs et freins au bénévolat	214
3.1.1	Les facteurs liés à la personne	216
3.1.2	Les facteurs liés à l'environnement	223
3.1.3	Les facteurs liés à l'occupation	232
3.2	Spécificité du bénévolat en France et au Québec	234
3.2.1	D'un temps polarisé vers un temps <i>post it</i>	234
3.2.2	Agencement du temps de bénévolat vis-à-vis des autres temporalités sociales 239	
Chapitre 3 – Travail et retraite		245
1.1	Les politiques publiques sur le travail à la retraite	246
1.1.1	Les systèmes de régime de retraite en France et au Québec	246
1.1.2	La législation française de 1945 à 2009	251
(1)	1945 : Une forte incitation à la prolongation de l'activité	251
(2)	1963-1977 : De préretraites ponctuelles à une généralisation.....	252
(3)	1982 : Vers une restriction sévère de l'emploi des retraités.....	253
(4)	1991 : Le cumul emploi-retraite : un problème ?.....	257
(5)	2003 : Entre mesures restrictives et incitatives	259
(6)	2009 : Vers une libéralisation des politiques publiques	262
1.1.3	La législation québécoise.....	265
1.2	Le travail à la retraite : ampleur de la situation en France et au Québec	270
1.2.1	Participation des retraités au travail.....	270
(1)	Données quantitatives en France	270
(2)	Données quantitatives au Québec.....	273
1.2.2	Âge de la retraite et taux d'emploi	274
1.2.3	Aspirations et motivations des retraités	278
2.	Spécificité du travail à la retraite.....	283
2.1	Les raisons du travail à la retraite	283
2.1.1	Les facteurs collectifs	284
2.1.2	Les facteurs individuels	291
(1)	Les facteurs économiques	291
2.2	Agencement des temporalités sociales.....	300
CONCLUSION.....		307
BIBLIOGRAPHIE		314
BIBLIOGRAPHIE : Documents électroniques		328
ANNEXE		329

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des cinq associations

Tableau 2 : Typologie des formes d'agencement des temporalités sociales à la retraite

Tableau 3 : Répartition des inscriptions selon les principaux secteurs d'activité en France en 2010 (en %)

Tableau 4 : Structures des ressources financières en France et au Québec (en %)

Tableau 5 : La participation associative selon le sexe en France en 2002 et 2010 (en %)

Tableau 6 : La participation associative selon l'âge en France en 2002 (en %)

Tableau 7 : La participation associative selon le niveau de diplôme en France en 2002 (en %)

Tableau 8 : Taux de bénévolat par secteur d'activité en France en 2002 (en %)

Tableau 9 : L'orientation du bénévolat par secteur et genre en France en 2008 (en %)

Tableau 10 : Taux de bénévolat par âge en France en 2002 (en %)

Tableau 11 : Taux de bénévolat par âge au Québec en 2007 (en %)

Tableau 12 : Part relative des sources de revenu et revenu moyen des personnes âgées de plus de 65 ans au Québec de 1981 à 2009 (en %)

Tableau 13 : Évolution du taux d'emploi masculin des plus de 55 ans en France (1970 – 2011) (en %)

Tableau 14 : Taux d'emploi des plus de 55 ans en France et au Québec en 2011 (en %)

Tableau 15 : Aspirations à la retraite – sondage de l'AARP en 2005 (en %)

Tableau 16 : Aspirations à la retraite – sondage d'AXA en 2010 (en %)

Liste des figures

Figure 1 : Taux de bénévolat par secteur d'activité au Québec en 2004 et 2007 (en %)

Figure 2 : Proportion de bénévoles réguliers en fonction du sexe et de l'âge en France en 2010 (en %)

Figure 3 : Aspirations à la retraite au Canada – sondage d'HSBC en 2011 (en %)

Figure 4 : Aspirations à la retraite en France – sondage d'HSBC en 2011 (en %)

Figure 5 : Répartition des activités en fonction de l'âge

Introduction

1. Enjeux et contexte d'un nouvel objet social

La question de l'organisation des temporalités sociales à la retraite a surgi en raison d'une série de facteurs. En effet, le vieillissement de la population, caractérisé par une augmentation de l'espérance de vie et conséquemment un accroissement de la durée de la retraite, bouleverse tout d'abord l'horizon temporel des retraités. Dans les années 1970, un retraité, français ou québécois, liquidant sa retraite à soixante-cinq ans, pouvait aspirer à vivre une dizaine d'années. De nos jours, ce temps a doublé, l'espérance de vie sans incapacité s'accroît engendrant un temps de la retraite plus long et plus autonome.

La désinstitutionnalisation du parcours de vie a, pour sa part, entraîné une réorganisation des temporalités sociales sur l'ensemble du parcours de vie, a brouillé les frontières entre les différents temps de la vie et a mené vers une plus grande interpénétration entre les multiples temporalités sociales. Ainsi, ce thème de la recomposition des temporalités sociales, de leurs articulations et de leur flexibilité spatio-temporelle a surtout été étudié dans le cadre de la conciliation et de l'articulation entre le temps de travail et le temps familial, ainsi que du rapport entre temps de travail et temps libre au cours de la vie professionnelle (Tremblay, 2008).

Face aux nouveaux retraités, qui disposent d'une plus grande profondeur temporelle, aspirent à une meilleure intégration dans la société, et ont la possibilité de choisir entre une pluralité de temporalités sociales, l'objet de cette thèse porte sur l'agencement de leurs temporalités sociales à l'heure de la retraite. D'un point de vue théorique, nous proposerons d'inscrire l'étude du processus de re-structuration des temporalités sociales au moment de la retraite dans une double perspective : celle des temporalités sociales et celle du parcours de vie. D'un point de vue méthodologique, nous aurons recours à une stratégie comparée entre la France et le Québec, à un matériau de type qualitatif composé de trois corpus d'entretiens et à la méthode des budgets temps.

Cette introduction examine, dans un premier lieu, la conceptualisation des temporalités sociales, en s'arrêtant sur le passage de l'institutionnalisation à la désinstitutionnalisation du parcours de vie et corrélativement sur la transition entre une unicité de temps à chaque étape

du parcours de vie à une pluralité des temporalités sociales. En second lieu, nous axons nos propos sur la réorganisation des temporalités sociales lors du temps de la retraite et nous détaillons les questionnements sous-jacents à cette thématique. Enfin, nous présentons notre stratégie de recherche adaptée à notre réflexion théorique.

2. Conceptualiser les temporalités sociales

2.1 D'une étude du temps à une sociologie des temporalités sociales

L'étude des temporalités sociales a suscité un intérêt tardif auprès de la communauté scientifique en sociologie. La recherche sur le temps sacré et religieux, comme organisateur des rythmes de la société, avait amorcé le chemin vers une sociologie du temps (Hubert, Mauss, 1929, Durkheim, 1960). Dans *Les formes élémentaires de la vie religieuse* (1960), Durkheim approfondit le concept de temps dans les sociétés traditionnelles à travers l'étude de la vie religieuse et de la distinction entre temps profane et temps sacré, où un temps coordonnerait l'ensemble des activités sociales, des croyances et serait constitutif du lien social. Le temps serait ainsi une donnée collective produit de la conscience collective dominant l'ensemble des rythmes particuliers.

Par suite, nous passons peu à peu d'une étude du temps à une étude des temps sociaux. Dans l'entendement général, la notion de temps fait référence à son caractère quantitatif, mesurable, régulant le quotidien par des techniques d'objectivation matérielles telles que la montre, le calendrier, l'agenda... Ces instruments – « symboles de la vie sociale » (Thoemmes, Terssac, 2006) – entretiennent la représentation d'un temps unique. Or, la sociologie met en avant le fait que le temps constitue un objet qualitatif, bien qu'il puisse être également quantifié. De surcroît, les sociologues¹ s'accordent sur l'idée que le temps n'est pas une entité « unique, homogène et illimitée, extérieure aux êtres et aux sociétés » (Sue, 1994, p. 20), à l'instar de Newton qui reliait le temps à une conception physique. Même concordance des chercheurs en sciences humaines à l'égard d'une réfutation du temps bergsonien « qui ne serait qu'une invention de la conscience individuelle établissant son rapport au monde » (Sue, 1993, p. 62), que nous pouvons nommer le temps psychologique. Dès lors, le temps n'est ni celui purement physique, ni celui purement psychologique, mais

¹ Nous faisons référence à des sociologues travaillant sur les temporalités sociales parmi lesquels nous pouvons mentionner parmi d'autres : Pronovost (1996), Sue (1994, 1993), Tabboni (2006)...

bien le produit d'une construction sociale, qui ne prend sens qu'attaché à un contexte social particulier. Dans cette même logique, comme le note à juste titre Lallement (2000) : « le temps n'est pas une donnée naturelle qui s'impose aux hommes. Ce sont au contraire eux qui, en façonnant leur vie et leur histoire, ne cessent d'inventer représentations et mesures du temps » (Lallement, 2000, p. 3).

D'ailleurs, Gurvitch est l'un des premiers à véritablement théoriser sur les temporalités sociales en leur consacrant un travail qui porte essentiellement sur la vision de la pluralité et de l'hétérogénéité de celles-ci. Dans son chapitre XIII sur « La multiplicité des temps sociaux » issu de *La vocation actuelle de la sociologie* (1964), Gurvitch démontre qu'un temps social n'organise pas toute la vie des individus, comme pouvait le concevoir Durkheim. Pour ce faire, il s'appuie sur les travaux sur la mémoire d'Halbwachs (1968), qui soutenait que chaque société était constituée de groupes détenant chacun un type de mémoire particulier, historique. « Il n'y a pas un temps universel et unique, mais la société se décompose en une multiplicité de groupes dont chacun a sa propre durée » (Halbwachs, 1968, p. 126). Malgré quelques limites à son travail, dont l'abstraction excessive de sa typologie, l'analyse de la pluralité des temps de Gurvitch a eu le mérite de montrer l'importance de l'élément temporel en sociologie.

Pour leur part, Merton et Sorokin (1937) s'attachent à démontrer le caractère qualitatif du temps qui renvoie de ce fait à des valeurs et des significations propres à chaque société. Ces sociologues américains montrent également l'importance du lien entre un événement et son cadre temporel, ou plus précisément, comme l'indiquera Sue (1994) entre les temporalités sociales et les activités temporelles. Dès lors, le concept de temps est doté d'une dimension sociale, fractionné en durées diverses, en activités multiples, instituant ainsi une culture du temps différente selon les sociétés. A titre d'illustration, plusieurs ethnologues, comme Evans-Pritchard (1968), et sociologues, comme Elias (1996), ont mis en exergue le fait que chaque société construit un rapport spécifique au temps et que ce rapport évolue en fonction des époques. Plus récemment, Grossin (1989) évoque également cette pluralité des cultures et des temps.

Ainsi, la société occidentale contemporaine produit ses propres cadres quantitatifs et qualitatifs par rapport au temps qui découle de l'organisation particulière de celle-ci. Face à la prise en compte de nouvelles catégories temporelles de la vie quotidienne et à la conception plus qualitative du temps, les sociologues se sont donc accordés sur le passage vers une représentation plurielle du temps et sur une étude sociologique des temporalités sociales. « Il est urgent de passer d'une conception du temps comme catégorie universelle, abstraite,

objective et enveloppante à une conception des temporalités qui laisserait la place à la multiplicité des expériences et à leur dimension subjective » (Membrado, 2010, p. ii).

Cette multiplicité des temps sociaux (ou des temporalités sociales, son synonyme), comme l'appelle Gurvitch (1963) renvoie à une pluralité d'activités sociales qui nous incitent à nous intéresser à leurs agencements et à penser leurs transformations à travers le parcours de vie en lien avec la dynamique du changement social. Le temps est éminemment une construction sociale, ainsi les temps sociaux constituent « une catégorie sociale de pensée, articulant les multiples événements et durées particulières dont la vie de chaque individu est tissée dans une sorte de totalité significative de la durée » (Pronovost, 2001, p. 44). Cette pluralité des figures, du temps qui est au fondement de l'analyse de la sociologie des temps sociaux, est aujourd'hui couramment reconnue.

En passant d'une société industrielle à une société plus moderne, le régime des temporalités sociales se serait également transformé, marquant ainsi la fin de l'avènement du temps de travail et de son corollaire, le modèle masculin de l'adulte actif. Nous allons voir que ce changement de société aurait ouvert la voie à des temporalités plus éclatées sur l'ensemble du parcours de vie, dont une remise en question du temps de la retraite.

2.2 Les temporalités sociales au regard des modifications du parcours de vie

2.2.1 Institutionnalisation du parcours de vie et valorisation du temps de travail

Les sociologues du parcours de vie ont constaté que l'État-Providence des sociétés industrielles - caractérisées par un système de production fordiste - avait institutionnalisé le parcours de vie selon l'âge en établissant une police des âges (Percheron, 1991, Guillemard, 2001). Plus précisément, les politiques publiques assignent aux individus des normes sociales, des droits et des devoirs à respecter selon l'étape dans laquelle ils se situent. A cet égard, l'instauration du système de retraite français en 1945, intégré dans le régime général de la Sécurité Sociale, permettait d'assurer un régime d'assurance vieillesse généralisé, unique et solidaire entre les générations à partir de soixante-cinq ans, puis à partir de soixante-deux ans en 2017. Dans ce même ordre d'idées, à l'opposé du parcours de vie, l'âge de dix-huit ans depuis 1974 institue le passage entre le statut de mineur à celui de majeur. Ces deux exemples montrent bien le processus d'institutionnalisation du parcours de vie, en catalysant les

politiques publiques de l'enfance à la vieillesse par des mesures d'âge et en contribuant par conséquent à segmenter ce parcours en trois étapes, liées chacune à un temps social propre : un temps d'éducation, un temps de travail et un temps de repos. Ainsi, un parcours des âges se construit, organisé autour du travail – « temps social dominant »² (Sue, 1994) ou « temps pivot »³ (Pronovost, 1996) – à travers lequel l'individu cheminait jusqu'au dernier temps, à durée limitée, où il obtenait un droit à l'inactivité pensionnée en gage d'une contribution au marché du travail tout au long de sa vie active (Guillemard, 1986). Le passage d'une étape à une autre se réalisait de manière synchronique et standardisée. Ce cycle ternaire était associé à la montée d'une société industrielle, salariale (Castel, 1995), fondée sur un système extensif de protection sociale assurant contre les risques, dans laquelle le travailleur était en position de subordonné face à l'employeur. Cette dépendance se concrétisait par la promotion du parcours professionnel continu et ascendant associé à un contrat à durée déterminée, temps plein, effectué par les hommes au sein d'une seule et même entreprise.

En outre, l'avènement de la société industrielle et de son corollaire, le salariat, a établi des liens étroits et durables avec le temps de travail (Gasparini, 1990). Cette société a cherché à mesurer de plus en plus finement le temps de travail en spécialisant les tâches de chacun et en valorisant la division du travail. Ainsi, certains sociologues, dont Sue (1994), insistent sur l'importance du « temps social dominant – travail » comme opérant un rôle structurant dans les sociétés industrielles.

Selon cet auteur (1994), ce temps social dominant doit être caractérisé par les cinq critères suivants :

1. La durée quantitative : le plus long à l'échelle du parcours de vie
2. Les valeurs : le lieu de production des valeurs dominantes d'un système social
3. Les catégories sociales : à la source des principales différenciations sociales
4. Le mode de production : durant ce temps se produit l'économie d'une société
5. Les représentations sociales : reconnu comme temps social dominant par l'ensemble de la société

² Sue (1994) pose comme fondement de sa thèse qu'un temps social dominant, stable et permanent maintiendrait l'ordre social et chapeauterait l'ensemble des temporalités sociales.

³ « Par temps-pivot, Pronovost entend un temps social particulièrement valorisé qui rythme les activités sociales et offre une représentation particulière de la temporalité. Ainsi, le temps de travail est [...] le temps-pivot de la société industrielle » (Sue, 1994, p. 120).

A partir de ces paramètres, Sue relève que le temps de travail est devenu l'activité sociale signifiante pour les sociétés industrielles et qu'il peut donc être qualifié de temps social dominant. Il faut bien préciser que ce « temps social dominant – travail » est historiquement daté et fait référence à un temps donné (construit sur cent cinquante ans, de 1830 à 1980, d'après Thoemmes (1999)) dans un type de société (celle industrielle) et renseigne sur un système de valeurs (affilié à une norme temporelle du travail).

Effectivement, le temps de travail acquiert une centralité hégémonique qui se reflète dans l'organisation de la vie sociale (Haicault, 2000) en scindant de manière nette le temps du travail, consacré à la production, du temps du hors travail, employé pour des temps libres, voire de loisirs. Ceux-ci n'interagissent jamais les uns avec les autres et correspondent chacun à des temporalités et *a fortiori* à des activités pratiquées bien distinctes. Cette dichotomie se retrouve à la fois lors de la semaine pour le salarié, mais également tout au long du parcours de vie normé scandant ces deux périodes définies à partir du temps de travail : « homogénéisateur-intégrateur », comme le qualifie Haicault (2000). Cette conception de la prégnance du temps de travail peut être désignée de véritable « norme temporelle » (Thoemmes, 1999, Terssac, Tremblay, 2000, Bouffartigue, Bouteiller, 2002).

« Il s'agit d'une norme dans la mesure où elle renvoie à des manières de se comporter et de penser, socialement construites et sanctionnées : elle exprime une volonté commune et contraint d'une certaine manière ceux à qui elle s'applique. Cette norme [...] est adossée à un ensemble de valeurs construites et apprises par les membres d'une société, exprimant une préférence collective, orientant les conduites de chacun » (Terssac, Tremblay, 2000, p. 10).

« La force de la norme temporelle centrée autour du travail tient à la combinaison entre un référentiel temporel stable, articulant la vie professionnelle et la vie non professionnelle, l'intervention de l'État [en imposant une jurisprudence], la visée de la règle, collective et donc pour tous, enfin le dispositif de sanctions que le corps des inspecteurs institue » (Thoemmes, 1999, p. 17-18).

Ainsi, cette « norme temporelle » du travail (rythmant la durée du travail journalière, hebdomadaire, les repos, les congés), similaire à chaque individu introduit des cadres temporels harmonisant de fait les comportements des individus. A cet égard, l'âge légal de départ à la retraite régula le passage entre le temps de travail et le temps de retraite de l'ensemble des travailleurs à un âge fixe de soixante-cinq ans.

Le passage de la société industrielle à la société postindustrielle a provoqué des transformations sur le parcours de vie.

2.2.2 Désinstitutionnalisation du parcours de vie et pluralité des temporalités sociales

De nos jours, la société salariale industrielle s'est effritée et le passage vers la société postindustrielle, « du savoir » ou « en réseaux » comme la nomme Castells (1998) a introduit de profondes mutations sur trois éléments : les formes d'emploi, le contenu de la protection sociale ainsi que l'organisation du parcours de vie (Guillemard, 2010).

Effectivement, l'emploi salarié « typique », à durée indéterminée, stable et durable jusqu'à la retraite, en tant que forme d'emploi valorisée et surplombant toutes les autres temporalités, perd de son importance et d'autres formes d'emploi apparaissent. Celles-ci, qualifiées d'emplois « atypiques », recouvrent des modalités diverses, telles que les contrats à durée déterminée, les contrats en intérim, les temps partiels, le travail à distance, les 3 x 8, le travail de nuit, les horaires décalés, la pluriactivité.... Cette flexibilité des formes d'emploi va de pair avec l'émergence de la révolution des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui introduit une dissonance entre le temps et l'espace. A l'inverse, dans la société industrielle, le temps et l'espace étaient liés et bien compartimentés, à ce propos le temps de travail en journée, sur un temps déterminé et dans un lieu fixe de l'entreprise, ne pouvait empiéter sur le temps du hors travail ou même dans l'espace privé. Or, de nos jours, les territoires privilégiés du travail dans l'entreprise peuvent s'ancrer dans tous les autres espaces : à domicile, dans les transports, dans des lieux publics tels que des restaurants... et nous pouvons répondre à des mails dans le métro via un Smartphone ou une tablette⁴, travailler à domicile le soir ou le week-end... Cet enchevêtrement est de plus en plus privilégié grâce à l'usage des TICs qui est principalement l'affaire des catégories socioprofessionnelles supérieures, voire moyennes. Les diversifications et la flexibilité du travail affectent bien l'ensemble des travailleurs et le nombre d'individus qui ne sont plus tenus à un horaire régulier traditionnel de travail augmente. Ainsi, ces formes d'emploi correspondent à de nouvelles formes d'organisation du travail dans la société contemporaine.

⁴ Un smartphone est un téléphone mobile disposant, en plus, des fonctions d'un assistant numérique personnel. La saisie des données se fait par le biais d'un écran tactile ou d'un clavier. Il fournit des fonctionnalités comme : l'agenda, le calendrier, la navigation sur le web, la consultation de courrier électronique, de messagerie instantanée, le GPS, des applications téléchargeables etc.

Une tablette tactile ou tablette numérique est un ordinateur mobile en forme d'ardoise dépourvue de clavier et de souris, dont la principale interface est un écran tactile.

Par ailleurs, le contenu de la protection sociale a également évolué et est moins extensif. La protection sociale doit pallier les aléas des nouvelles formes d'emploi qui ne garantissent plus à l'individu une sécurité contre tous les risques, comme cela était le cas avec l'emploi salarié tout au long de la vie. Elle doit, alors, ajuster ses dispositifs afin d'aider l'individu à affronter des périodes de rupture dans sa carrière professionnelle.

« L'architecture de la protection sociale, elle-même fortement assise sur une distribution ternaire des âges et des temps sociaux sur le cycle de vie, est ébranlée. De nouveaux programmes sociaux intermédiaires sont mis en œuvre, le plus souvent de manière *ad hoc*, pour répondre aux difficultés d'emploi et aux nouvelles formes de précarité qui émergent (en particulier, multiples programmes d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, diverses préretraites, contrats de retour à l'emploi...). Ces programmes ont pour caractéristiques d'ouvrir des droits qui ne sont plus aussi directement conditionnés par l'activité professionnelle et qui sont souvent en marge du régime général de protection sociale. Ils modifient profondément la nature des droits sociaux ouverts et les fondements de la protection sociale [...]. Ils remettent parfois en cause le lien qui, dans le statut salarial, unissait emploi et protection sociale » (Guillemard, 2010, p. 283).

Pour finir, le dernier élément ayant subi des transformations depuis l'apparition de la société postindustrielle est celui du parcours de vie ternaire. Ce dernier a été bouleversé, désinstitutionnalisé, conduisant à une flexibilité temporelle et à un brouillage des âges (Guillemard, 2010). Les trajectoires de vie sont dé-standardisées, plus individualisées et plus aléatoires, menant vers une multiplicité des parcours. Les étapes du parcours de vie ne coïncident plus avec un seul temps social. Un réaménagement des temps sociaux a lieu avec une plus grande interpénétration des temps de travail, de formation et d'inactivité, ainsi qu'une déspecialisation des âges de la vie. La polychronie devient alors la règle pour tous les temps de la vie (*Ibid.*).

Le travail comme nous venons de l'indiquer est remis en cause qualitativement, dans ses formes d'emploi, mais également quantitativement, en termes de temps calculé objectivement par l'horloge. Nous assistons à une réduction globale du temps de travail. Le temps hors de l'emploi augmente *a fortiori* et nous constatons un raccourcissement de la vie au travail aux deux extrémités du parcours de vie : à l'entrée et à la sortie. Le recul de l'entrée sur le marché du travail est dû à l'allongement de la scolarité et à la difficile intégration sur le marché du travail de certains jeunes qui peuvent alterner des périodes de travail précaire et de formation.

A l'autre extrémité, les plus âgés sont encore parfois touchés par la culture de la sortie précoce en raison des préretraites et du chômage en fin de carrière. Dès lors, nous enregistrons une concentration d'approximativement vingt-cinq années du temps de travail, de trente à cinquante-cinq ans (*Ibid.*). Ce raccourcissement du temps de travail sur l'ensemble du parcours de vie peut également s'évaluer à partir de la durée annuelle du travail. Plus précisément, en un siècle, elle « a été divisée par trois tandis que l'allongement de la vie était multiplié par un et demi. Mais la réduction de la durée de la vie active a été encore plus marquée. Elle représentait 70 % du temps de vie en 1850, et à peine 18 % en 1980 pour n'être en cette fin de siècle [vingtième siècle] que de 15 % » (Haicault, 2000, p. 85). De même, la durée hebdomadaire légale du travail diminue en passant en France de quarante heures en 1936 à trente-neuf heures en 1981 – 1982, pour atteindre trente-cinq heures depuis la loi Aubry en 2000. Ainsi, le cadre temporel du travail devient celui de la semaine (du lundi au vendredi) et le repos est assujéti aux fins de semaine (samedi et dimanche). Néanmoins ce cadre perd de sa rigidité et tend à être modulé par la montée du travail le samedi et le dimanche.

Face à la mutation du parcours de vie, la dichotomie entre le temps de travail et le temps du hors travail ou du temps libre n'est plus opérante. Grossin considère que le temps social dominant travail est à relativiser au regard de nouvelles temporalités sociales et constate ce qu'il nomme « un desserrement de l'étreinte temporelle » du travail, qui s'explique par la réduction quantitative du temps de travail et l'aspiration aux temps libres des individus. Sue (1994) pousse sa réflexion plus loin en posant la thèse selon laquelle le temps social dominant du travail serait remplacé par un autre temps social dominant, celui du temps libre. Au regard des cinq critères, énoncés par cet auteur, qui fondent un temps social dominant, le temps social travail ne les posséderait plus en raison de la modification du rapport capital – travail, du passage d'une société de production à une société de consommation et du poids croissant du temps du hors travail. Dès lors, Sue propose l'idée de l'avènement du temps libre, il n'abolit pas le temps social travail mais marginalise son importance dans la société postindustrielle. La remise en cause du temps de travail par Sue est à relativiser. Certes, le temps social travail n'a plus le même rôle d'organisateur du parcours de vie, ni d'homogénéisateur des comportements individuels, toutefois il conserve sa place centrale dans la société occidentale contemporaine.

« Même si le travail professionnel représente aujourd’hui moins de 20 % de la vie éveillée d’un adulte, il reste central par la charge psychologique qu’il représente, par les moyens financiers qu’il procure, par la structuration du temps qu’il impose, par les opportunités qu’il peut offrir pour mener à bien d’autres activités » (Defeyt, 2007, cité par Laloy, 2010, p. 27).

Un dernier point important concernant cette désinstitutionnalisation du parcours de vie est la réversibilité des parcours. En effet, celui-ci n’est plus continu et linéaire, il devient possible de faire des retours en arrière, d’interpénétrer les trois étapes du parcours de vie et de faire des interruptions, pas uniquement subies, comme peut l’être le chômage, mais surtout voulues, par un retour aux études, un congé sans solde pour voyager, un congé parental d’éducation... Nous assistons donc à un passage d’une immuabilité des étapes de l’existence vers une révocabilité de celles-ci.

En somme, dans le cadre de la désinstitutionnalisation du parcours de vie, le temps de travail perd de sa prégnance, même s’il continue à rythmer l’organisation des autres temporalités. Il devient « un temps parmi les autres sur lequel chacun pourra retrouver une certaine maîtrise dans son aménagement et sa durée » (Sue, 1982, p. 69). A cela s’ajoutent la nouvelle flexibilité du parcours de vie et la pluralité des temporalités sociales que doivent prendre en compte les individus à chaque âge de la vie et qui vont de pair avec la multiplication des modes de vie.

2.3 Vers une pluralité des temporalités sociales à la retraite

Au cours de la société industrielle, le travailleur intégrait le statut de retraité et entrait simultanément dans la vieillesse à un seuil d’âge fixé par les politiques publiques, identique pour tous les individus. Le nouveau retraité ne disposait que d’une faible espérance de vie et d’un horizon temporel relativement court. A ce titre, en 1980, l’espérance de vie masculine à la naissance n’était que de soixante-dix ans⁵ en France et de soixante et onze au Québec⁶, par conséquent l’homme retraité à soixante-cinq ans n’avait qu’une profondeur temporelle de cinq ans.

⁵ Données de l’Institut Nationale de la Statistique et des Études Économiques – France.

⁶ Données de l’Institut de la Statistique du Québec.

« Les systèmes de retraite ont non seulement représenté de puissants facteurs d'institutionnalisation d'un cours de vie en trois temps successifs bien distincts, mais ont, de plus, défini le seuil d'entrée dans la vieillesse et réglé les modalités de la transition entre âge adulte actif et temps de la retraite. Leurs règles ont servi à scander et encadrer les trajectoires biographiques des individus et à marquer la rupture entre vie de travail et vie d'après-le-travail » (Guillemard, 2003, p. 202).

Ce court terme ne permettait pas à l'individu de se projeter et d'élaborer des projets de vie à la retraite. Le mode de vie dominant était alors celui du repos et du repli sur la sphère privée (Guillemard, 1972).

Par suite, la désinstitutionnalisation du parcours de vie a également transformé le dernier temps de ce parcours : la retraite. Ainsi, l'entrée à la retraite ne survient plus à un âge seuil fixe mais aléatoirement selon les individus en raison des sorties précoces du marché du travail instituées par des mesures transitoires entre le travail et la retraite, telles que les préretraites, le chômage ou l'invalidité. Les préretraites des années 1980 ont suscité un vif intérêt au vu des dispositifs financiers incitatifs et du niveau élevé de la couverture offerte par le système de protection sociale. La transition entre le temps du travail et le temps de la retraite n'est plus tranchée, elle est plus floue, plus individualisée et les statuts intermédiaires entre les deux étapes se multiplient.

« La sortie de la vie active, tout comme l'entrée dans la vie active, ne se résume plus à une transition réglée du travail à la retraite ou du système éducatif au marché du travail. Des désordres sont repérables dans la séquence immuable des âges de la vie. On peut parler d'une dé-hiérarchisation des étapes du cours de vie. [...] La fin de carrière est émaillée de séquences intermédiaires, dont le statut n'est ni l'activité ni la pleine retraite ni le vrai chômage. Les salariés âgés peuvent connaître le chômage après un licenciement, associé ou pas à des aides à la conversion, puis l'emploi instable suivi à nouveau du chômage, avant de finir par déboucher sur l'entrée dans le système de retraite. Une biographie incertaine caractérise désormais la fin de la vie active » (Guillemard, 2003, p. 225).

L'interpénétration des temporalités sociales tout au long de la vie joue sur la pluralité des modes de vie à la retraite. Ainsi, la retraite n'est plus l'envers du travail, des comportements inédits émergent, s'additionnant à ceux déjà existants, comme la « retraite retrait », la « retraite loisir », la « retraite famille » pour reprendre les catégories proposées par des

sociologues (Guillemard, 1972, Paillat, 1989, Lalive d'Épinay, 1991). Les temporalités sociales s'entrechoquent, s'enchevêtrent et de fait supposent une structuration et une articulation.

3. L'organisation des temporalités sociales à la retraite comme objet de recherche

L'objectif de cette thèse consiste à comprendre l'organisation des temporalités sociales à la retraite. Dès lors, nous nous demandons de quelle manière les individus structurent et articulent leurs temporalités sociales à la retraite ?

Le cadre théorique de la recherche s'ancre dans une double perspective (les temporalités sociales et le parcours de vie). Il nous faut dans un premier temps préciser ce que nous désignons par « structuration et articulation des temporalités sociales ». Cette explication procédera en deux temps, tout d'abord nous définirons le concept de temporalités sociales, puis nous donnerons les raisons pour lesquelles nous évoquons l'articulation et la structuration de celles-ci. Dans un second temps, nous définirons le concept de parcours de vie.

3.1 Définition des temporalités sociales

Les termes « temporalités sociales » ou « temps sociaux »⁷ recouvrent une multitude de significations, or, peu de sociologues ont explicitement défini ce concept. De notre point de vue, deux sociologues – Sue (1993) et Mercure (1995) – ont fait avancer la réflexion sur le sens de ce concept en proposant une définition. Néanmoins au préalable, nous souhaitons indiquer que les temporalités sociales comprennent de prime abord deux caractéristiques : les temps sont à la fois pluriels et qualifiés de sociaux.

D'une part, comme nous l'avons à maintes reprises explicité, il existe une pluralité de temps sociaux.

⁷ Ces deux termes sont pour notre recherche considérés comme des synonymes.

« Il existe non pas un mais plusieurs temps, différant les uns des autres, caractérisés par des qualités propres à chacun d'eux. Loin de se fondre et de disparaître dans un grand temps unique, ils coexistent ou se succèdent. Ils naissent, durent et meurent comme les êtres qui les portent, comme les activités qui les rythment. Ils se composent ou s'opposent selon leur provenance et la fonction qu'ils assument » (Grossin, 2000, p. 5).

La multiplicité des temps sociaux permet de « dépasser l'illusion de l'uniformité des temps sociaux et de rejoindre le vécu réel des individus et des groupes à travers les différentes situations et expériences sociales » (Mercure, 1995, p.17). Elle est « l'expression concrète de la multitude des modes d'activités dans le temps et des différentes manières de prendre conscience du temps » (*Ibid.*, p. 23).

D'autre part, les temps sont également sociaux car ils sont le produit de la société. « Ils n'existent pas indépendamment de la perception des individus et leur inscription dans des temporalités ne résulte pas de choix purement individuels mais de l'interaction avec d'autres rythmes et temporalités (individus, groupes, institutions...) » (Laloy, 2010, p. 19).

Après avoir établi l'importance de ces deux spécificités, nous allons envisager les définitions des temporalités sociales à proprement parler. En effet, Sue (1993) précise que la notion de temps social peut recouvrir quatre significations. La première, très générale, montre la dépendance du temps à la société qui le construit. Dès lors, il serait imaginable, mais probablement pas réalisable pratiquement, de mener une sociologie du temps de toutes les formes possibles, à ce titre une sociologie du temps astronomique, biologique... La deuxième est celle du temps socioculturel ou appelé « temps social total » par Durkheim. Plus précisément, chaque société produit un temps unique, particulier, effaçant la diversité. Cette vision totalisante du temps étant de nos jours inopérable en raison de la pluralité reconnue des temps sociaux. La troisième insiste sur la multiplicité des temps sociaux étant donné que chaque pratique sociale est associée à un temps social propre. Nous aurions ainsi affaire à une infinité de temps sociaux. La dernière, celle utilisée par Sue, s'attache « aux temps produits par les grandes pratiques sociales considérées à tort ou à raison comme particulièrement significatives dans la représentation qu'une société se fait d'elle-même » (Sue, 1993, p. 63). En conséquence de ce développement, Sue définit les temps sociaux comme « les grandes catégories ou blocs de temps qu'une société se donne et se représente pour désigner, articuler,

rythmer, et coordonner les principales activités sociales auxquelles elle accorde une importance et une valeur particulière » (*Ibid.*, p. 64).

Quant à Mercure, cet auteur désigne les temporalités sociales comme « la réalité des temps vécus par les groupes c'est-à-dire la multiplicité des conduites temporelles et des représentations du temps liées à la diversité des situations sociales et des modes d'activités dans le temps » (Mercure, 1995, p. 13). Ces deux propositions ont l'avantage de poser des bases pour la réflexion sur les temporalités sociales, même si elles revêtent pourtant certains écueils⁸. Elles laissent d'une part supposer que seuls les temps macro-sociaux existent et imposent une sorte de domination sur les individus. Toutefois, au même titre que Laloy (2010) nous pensons que les temporalités sociales sont à appréhender à chaque niveau : institution, groupe, individu. A cette première critique s'en ajoute une autre plus spécifique à Mercure. Effectivement, celui-ci utilise maintes fois le terme « temps » dans sa définition, ce qui apporte une relative ambiguïté au vu du sens commun du mot temps et de sa référence à des traditions plus philosophiques et physiques.

En somme, nous retiendrons essentiellement quatre dimensions tirées de Sue (1993) et Mercure (1995) pour définir et penser les temporalités sociales dans notre recherche. Celles-ci :

- ont une origine sociale,
- sont plurielles,
- font référence à des activités signifiantes aux niveaux macrosocial, mésosocial et *a fortiori* microsocial,
- sont liées à une société donnée sur un temps précis.

Les deux premières caractéristiques des temporalités sociales introduisent une double perspective : la manière dont les individus articulent leurs activités, c'est-à-dire leur budget-temps personnel ou leur « équation temporelle personnelle » (Grossin, 1996), en les coordonnant et en les mettant en cohérence, parfois avec celles d'autrui, comme leur famille ; et la manière dont ils s'inscrivent dans des rythmes institutionnalisés. Ces deux dimensions font apparaître deux niveaux d'analyse en termes de pluri temporalités, tenant compte

⁸ Nous reprenons en partie dans ces propos les critiques apportées par Rouch (2007) de la définition des temps sociaux de Mercure.

conjointement des articulations individuelles et des structures institutionnelles qui permettent d'appréhender le temps, non pas comme une donnée figée, extérieure aux individus qui le vivent, mais comme une donnée dynamique (Orlikowski, Yates, 2002).

Dans un premier temps, certains temps macro-sociaux peuvent imposer certaines contraintes à l'individu, que celui-ci ne peut ignorer, et qui l'encadrent. Même si nous sommes dans une société qui se délite, la société continue à structurer les temps des individus.

« Les institutions produisent des temps, en ce sens qu'elles obligent les acteurs sociaux à inscrire leurs activités dans des cadres temporels déterminés en fonction d'orientations qui leur sont propres. Les institutions génèrent des temps spécifiques dont les impératifs débordent de leur seul milieu » (Pronovost, 2001, p. 47).

Dans un second temps, nous parlons d'articulation pour ramener l'individu au cœur, souligner le fait qu'il n'est pas complètement déterminé par les cadres temporels dans lesquels il est inséré (Grossin, 1995) et montrer le travail incessant de mise en cohérence des temporalités sociales par les individus (Laloy, 2010). Ce terme « d'articulation » exprime l'idée de réglages et de liens entre les différentes sphères d'activité (Tremblay, 2003) ou temporalités sociales.

« Les temps étant « *superposés dans leur co-présence* » (Lesourd, 2006 : 12, s'inspirant de Bachelard, 1963), cela implique que l'individu les articule afin de pouvoir s'investir dans un temps tout en le synchronisant avec d'autres temps (les siens et ceux d'autrui). Ces autres temps peuvent être de plusieurs ordres et relever de niveaux d'observation différents (temps sociétal, institutionnel, interpersonnel...). L'option choisie dans le cadre de cette recherche n'est donc pas de considérer les comportements temporels des individus comme étant uniquement le résultat de l'ordre temporel macro-social, ni d'attribuer à l'individu une capacité de contrôle total sur ses temps. L'un et l'autre nous semblent être des illusions. Si l'individu doit réaliser son « *équation temporelle personnelle* » (Grossin, 1996) en tenant compte des contraintes extérieures, ce n'est pas pour autant qu'il endosse pour lui-même les formes du temps macro-social (De Conninck & Guillot, 2007 : 25). De l'autre côté, concevoir que les individus insérés dans la société « *liquide* » (Bauman, 2007) seraient devenus des « *individus versatiles et improvisateurs* » (De Conninck & Guillot, 2007 : 26) nous entrainerait à omettre l'existence des contraintes objectives qui pèsent sur l'individu et qui entrent en compte dans son équation temporelle personnelle » (Laloy, 2010, p. 19-20).

« Dans un contexte d'éclatement, de multiplicité et de flexibilité des temps sociaux, le premier niveau d'harmonisation semble s'être déplacé des grands collectifs à un niveau plus nettement microsociologique. C'est l'acteur social lui-même qui a en première instance la charge de l'articulation de ses temporalités. Il doit lui-même désormais travailler à cette mise en cohérence de temps d'activités de nature très diverses, aux degrés de contraintes variables, et selon des ressources fluctuantes » (Rouch, 2007, p. 15).

De toute évidence, c'est bien parce que nous ne sommes plus dans la société industrielle, dans laquelle les temporalités sociales individuelles épousaient les temps macro-sociaux, mais que nous sommes dans cette société postindustrielle, plus flexible, multiforme, déstabilisatrice de l'ordre social des temps macro-sociaux que nous pouvons introduire ce double regard sur les temporalités sociales, à la fois celui des articulations individuelles et celui des structurations institutionnelles.

3.2 Le parcours de vie

Au regard de cette insistance sur la double perspective : micro-social et macro-social, il est indéniable que nous proposons de distinguer celle-ci dans le concept de parcours de vie. Nous nous appuyons sur la définition de Guillemard (1999) qui distingue ces deux niveaux d'analyse.

« Le concept de parcours des âges permet de jeter un pont entre les vies individuelles et les institutions sociétales. Il permet de traiter des interactions entre une microsociologie des trajectoires individuelles et une macrosociologie de la manière dont l'institution du cycle de vie structure les parcours individuels, règle leur horizon temporel et les inscrit en conséquence dans un rapport au temps et à l'avenir propre à chaque société » (Guillemard, 1999, p. 129).

Ce concept met l'attention sur le lien entre la structure sociale et les actions individuelles. La dimension du parcours de vie nous permettra également de prendre en compte les pratiques réalisées à la fois pendant la vie professionnelle et à la retraite. De fait, les actions présentes sont largement tributaires du parcours passé. Nous appréhenderons ainsi les temporalités sociales de notre population au regard de leur parcours de vie. Nous n'omettrons pas d'être attentifs à la transition entre l'emploi et la retraite. Effectivement, les transitions

sont aujourd'hui beaucoup plus individualisées que par le passé, de ce fait, une pluralité de possibilités transitoires se font jour : choisies, subies, couperet, douces, confuses... Il sera important de regarder attentivement ces manières de passer d'une étape à une autre, pour mieux saisir le vécu du retraité ainsi que son organisation temporelle à la retraite.

Au vu des propos précédents et de notre cadre théorique, nous posons deux hypothèses. D'une part, nous supposons que selon le parcours de vie et de surcroît selon les modes de transitions entre le travail et la retraite, l'articulation des temporalités sociales des individus variera. D'autre part, la comparaison internationale France-Québec permettrait d'identifier, en raison des régimes de protection sociale et des politiques publiques, des structurations spécifiques des temporalités sociales.

4. La stratégie de recherche

Notre stratégie de recherche découle de la problématique et du cadre théorique que nous venons d'explicitier. Cette enquête s'est appuyée sur une démarche qualitative, issue de quatre-vingt dix entretiens semi-directifs⁹ conduits auprès de jeunes retraités âgés de cinquante-cinq à soixante-dix ans en France et au Québec, en fonction d'un guide d'entretiens communs, complétés par une dizaine d'entretiens auprès de responsables associatifs. Les entretiens ont tous été intégralement retranscrits.

L'enquête qualitative nous a permis de recueillir les pratiques et les expériences temporelles des individus ainsi que des informations précises sur la structuration de leur semaine et de leur week-end lors de la vie active et à la retraite. Notre schéma d'entrevue était subdivisé en six grands thèmes : la vie professionnelle, les modalités du passage à la retraite et la retraite, le bénévolat, les activités et les liens sociaux, l'organisation du temps et enfin les caractéristiques sociodémographiques.

Les entretiens semi-directifs nous ont paru être la méthode la plus appropriée afin de mettre au centre la parole des enquêtés et d'obtenir de nombreuses informations concernant leur budget temps.

Toutefois, il faudra être vigilant quant à la parole donnée par les enquêtés, en raison du caractère rétrospectif que pourront prendre certaines parties de l'entretien. De ce fait, il sera

⁹ 25 entretiens auprès de bénévoles français, 30 auprès de bénévoles québécois, 30 auprès de retraités français cumulant un emploi et une retraite et 5 auprès de retraités québécois cumulant un emploi et une retraite

important de prendre en considération certaines médiations (le poids de la mémoire, la réinterprétation du passé, le contexte de l'entretien...) qu'il peut y avoir entre l'expérience passée et la mise en discours le jour « J » de l'entretien afin de relativiser les propos recueillis pendant le déroulé des entretiens. Il est indéniable que lorsque nous avons fait parler les enquêtés sur l'organisation de leurs temporalités sociales au cours de leur vie professionnelle, le passé a pu être réinterprété à la lumière du présent, donc de ce qu'il se passe à la retraite. « Le passé se doit d'apparaître relativement cohérent, mais il conserve une dimension bricolée du fait de l'hétérogénéité des éléments qu'il [l'enquêté] intègre » (Cicchelli-Pugeault, 2005, p. 40). Ainsi, en plus du « bricolage » ou de la réinterprétation que l'individu fait dans son rapport au temps lors de l'entretien, du fait du retour en arrière, certains événements peuvent être omis. « Le souvenir est indissociable du moment de son affectation et dans ce retour sur soi, l'oubli lui-même fait partie du sens de la mémoire » (*Ibid.*, p. 41). Si nous n'avions travaillé que sur un seul entretien, ces médiations auraient pu nous mener à craindre des réinterprétations trop subjectives du vécu, or le grand nombre d'entretiens que nous avons réalisés, nous permet de couvrir les aléas de la mémoire et le « bricolage » du passé.

« On dispose de toute une série de témoignages sur le même phénomène social. La mise en rapport de ces témoignages les uns avec les autres permet d'écartier ce qui relève de colorations rétrospectives, et d'isoler un noyau *commun* aux expériences, celui qui correspond à leur dimension *sociale*, celle que l'on cherche précisément à saisir. Ce noyau est à chercher du côté des *faits et des pratiques* plutôt que du côté des représentations » (Bertaux, 2005, p. 41).

La constitution de la grille d'échantillonnage a été guidée par la recherche d'une homogénéité en fonction de l'âge (55 – 70 ans), de comportements du retraité (être bénévole ou avoir un travail), d'une capacité à être autonome dans l'organisation de son temps, du lieu de résidence (urbain), d'un degré minimum d'implication (une régularité d'au moins une fois par semaine). Le cloisonnement social a découlé de notre objet d'étude et des pratiques sur le terrain qui sont composés majoritairement des pratiques des classes sociales moyennes et supérieures. Ce choix répondait à la volonté de pouvoir confronter le degré d'homogénéité des entretiens par pays par rapport à d'autres clivages transversaux.

Précisons que les bornes d'âge de notre population ont été décidées par plusieurs critères. Tout d'abord, nous voulions pouvoir étudier la transition emploi-retraite et donc observer la construction d'un budget-temps relativement stable. Ensuite, notre population de recherche

devait être choisie en fonction de certaines pratiques réalisées à la retraite : faire du bénévolat et/ou travailler. Dès lors, le taux d'emploi va s'amenuisant à partir de 55 ans et s'écroule totalement après 70 ans¹⁰. De façon similaire, le taux de bénévolat augmente à 55 ans et commence fortement à diminuer que cela soit en France ou au Québec après 70 ans¹¹.

Nous allons maintenant détailler les uns après les autres les éléments (la comparaison internationale, le budget-temps, le bénévolat et le travail à la retraite, puis les enquêtes) qui structurent notre stratégie de recherche.

4.1 La comparaison internationale

La comparaison internationale entre la France et le Québec, province du Canada, fait partie de notre stratégie de recherche.

Notre démarche s'inscrit dans une approche sociétale. Maurice (1989) distingue trois approches comparatives : fonctionnaliste, culturaliste et sociétale. La première insiste sur l'absence de liens entre le niveau macro et micro des phénomènes et sur les ressemblances entre ces phénomènes à travers plusieurs contextes nationaux. La seconde juxtapose des espaces culturels afin de construire l'unité d'une culture nationale donnée en opposition aux autres. La dernière permet de surpasser les limites des deux premières, « tout en conservant leurs mérites respectifs, soit la finesse de compréhension de la réalité de l'approche culturaliste et la capacité de généralisation théorique de l'approche fonctionnaliste » (Labit, Thoemmes, 2003, p. 25).

Maurice (1989) adopte deux critères pour caractériser les approches comparatives :

- Une cohérence nationale et des interactions entre les différents niveaux d'analyse (macro-social et micro-social).
- La continuité ou la discontinuité entre les phénomènes étudiés d'un espace national à un autre.

¹⁰ En 2011, le taux d'emploi masculin des 55-64 ans était de 63,6 % au Canada, contre 44 % en France et celui des plus de 65 ans de 2,8 % en France et de 15,7 % au Canada (source OCDE).

¹¹ Le taux de bénévolat était de 29 % pour les 60-69 ans et de 19 % pour les personnes de 70 ans ou plus en 2002 en France. Il était au Québec en 2007 de 31 % pour les 55-64 ans et de 26 % pour les plus de 65 ans.

L'objectif pour Maurice (1989) est :

« d'articuler acteurs et sociétés sans souci de donner la prééminence à l'un ou l'autre de ces pôles et, in fine, de donner sens aux formes de construction des sociétés : “ les catégories et les dimensions d'analyse entrent en cohérence entre elles dans la mesure où elles sont conceptualisées comme éléments d'une société. C'est là, la signification première de l'effet sociétal » (p. 186) » (Dupré, Jacob et al., 2003, p. 11).

Il a été reproché à cette analyse sociétale un manque de vision dynamique des cohérences nationales ce à quoi nous veillerons particulièrement. Dès lors, nous allons tenter de comparer des temporalités sociales similaires dans des environnements variés et d'appréhender l'approche comparative comme « un processus d'objectivation et d'enrichissement du processus de compréhension des sociétés par elles-mêmes » (Leseman, 2007).

Ainsi, la comparaison nous permettra de mettre en évidence le caractère transnational de notre objet d'étude, tout en essayant d'évoquer les variations nationales en saisissant les spécificités culturelles, sociétales, des politiques publiques, des régimes de retraite... L'apport le plus crucial sera de nous forcer à nous extraire du contexte français dans lequel nous vivons et d'acquérir une distance critique vis-à-vis de ces cadres de référence, afin de comprendre à la fois nous-mêmes et l'autre, mais également les interactions et articulations existantes entre la France et le Québec et les différents niveaux d'analyse (macro, méso, micro).

La mise en place de la comparaison s'inscrit dans la perspective des temporalités sociales. Nous avons affaire à un questionnement qui traverse les deux contrées, soit l'organisation du temps à la retraite en lien avec la nouvelle flexibilité du parcours de vie, l'allongement de l'horizon temporel à la retraite et des aspirations de certains individus vers des pratiques liées à l'idée d'activité et d'utilité. Nous chercherons à comprendre comment la restructuration peut prendre des inflexions différentes selon les contextes sociétaux.

La comparaison internationale permettra de saisir la nature différenciée des réponses aux structurations des temporalités sociales sur l'ensemble du parcours de vie apportées par les politiques publiques et les régimes de protection sociale. Mais elle nous permettra également d'identifier des articulations des temporalités sociales sur la période spécifique de la retraite.

4.2 Les budgets-temps

Étant donné que nous nous intéressons aux temporalités sociales, il nous a semblé opportun pour comprendre la façon dont les retraités agençaient leurs diverses temporalités sociales d'utiliser la méthodologie des budgets-temps. Celle-ci va nous permettre d'objectiver la structuration des temporalités sociales des retraités. L'organisation du budget-temps change à la retraite, puisque la vie professionnelle n'impose plus ses cadres. Le temps libre augmente, passant en moyenne de 6 h 24 par jour pour les non retraités québécois à 9 h 25 pour les retraités québécois, selon l'enquête sociale générale réalisée en 1998 (Statistique Canada, 1998) et de 5 h 53 par jour pour les non retraités français à 8 h 07 pour les retraités français, selon l'enquête Emploi du temps réalisée en 1999 (INSEE, 2005). Lors du parcours professionnel, l'individu subissait en grande partie sa structuration du temps, il avait une organisation hétéronome de celui-ci, imposée par son travail. A la retraite, les cadres temporels de référence, donnés prioritairement par le travail, disparaissent.

« Le travailleur se trouve tout à coup confronté à l'inactivité, à l'inconstance, à l'incertitude, au désarroi, après la perte des repères temporels qui ont encadré toute sa vie. Il reconnaît à quel point son existence quotidienne « libre » était associée à l'accaparement de sa personne par les contraintes réitérées du travail » (Grossin, 1995).

« Le passage à la retraite s'accompagne d'un réaménagement progressif du cadre temporel des activités quotidiennes ; il serait sans doute juste de parler de déstructuration et de restructuration des temps sociaux, les acquis culturels antérieurs constituant en ce cas des éléments clés pour la maîtrise et une nouvelle gestion du temps » (Pronovost, 1996, p. 118).

L'agencement des temporalités sociales se modifie par cette transformation du quotidien. Dès lors, l'individu va mettre en oeuvre une nouvelle structuration de ses temporalités sociales que nous allons pouvoir objectiver par la méthodologie du budget-temps. Chaque individu va agencer d'une façon particulière ses temporalités sociales et va faire un choix parmi celles-ci : « Le temps en tant que cadre et ressource de l'action oblige les individus à procéder à des choix afin d'organiser et de planifier leur emploi du temps quotidien » (Marucchi-Foino, 2007, p. 36). Néanmoins, comme le note Pronovost (1996), le temps de la retraite se structure et s'articule en fonction des capitaux acquis tout au long de son parcours de vie.

Etudier la manière dont les retraités organisent leur budget-temps permettra de pondérer et d'évaluer le temps dévolu à chaque temporalité sociale propre. Nous comparerons l'organisation du temps au cours de la vie professionnelle à leur organisation à la retraite. Construction sociale, le temps, dans nos sociétés occidentales modernes se présente comme une ressource rare, quantifiable, valorisée, légitime et plurielle (Mercure, 1989; Pronovost, 1996) ; nous verrons comment les retraités français et québécois l'organisent.

Au total, nous allons nous intéresser à la manière dont l'individu structure et articule ses temporalités sociales dans un budget temps ou pour reprendre Grossin (1995) et Laloy (2010), comment il constitue son « équation temporelle personnelle » à la retraite, étape de la vie qui n'est *a priori* plus définie par le temps de travail. L'objectif sera de comparer les manières spécifiques d'articuler les temps sociaux.

4.3 Temps du bénévolat et temps du travail à la retraite

De nos jours, deux temporalités sociales nous paraissent importantes à analyser. L'une pouvant prendre un poids de plus en plus important dans l'organisation de la vie quotidienne des retraités dans les années à venir (le travail à la retraite) et l'autre ayant déjà été reconnue comme un temps d'utilité sociale pour les retraités (le bénévolat).

4.3.1 Le temps de bénévolat

(1) Essai de définition

Avant de tenter de définir le bénévolat, nous allons expliciter les raisons pour lesquelles il nous a semblé préférable d'utiliser ce concept plutôt que celui de volontaire. Lorsque nous analysons la signification des termes volontaires et bénévoles, nous remarquons leur même origine étymologique du verbe « volo » - « vouloir ». Le bénévole est celui qui est de bonne volonté et le volontaire est celui qui agit librement, le premier ayant un sens plus restrictif que le second, plus tourné vers une finalité qui n'est peut-être pas toujours le bien d'autrui (Halba, 2003). Les différences ne se situent pas tant au niveau sémantique, mais bien plus au niveau des représentations sociales et des dispositifs qui s'ensuivent. Plus précisément, le

bénévole est associé à l'image du bienveillant, de l'amateur, tandis que le volontaire est un quasi-professionnel, légitimé et valorisé (Simonet, 1998). Ces représentations peuvent être renforcées par l'encadrement juridique du statut de volontaire en France et au Québec en multipliant les types de dispositifs (Pour la France : le volontariat de solidarité internationale, le service civique, le service volontaire européen, le volontariat international en entreprise... Pour le Québec : Jeunes volontaires). Que cela soit en France ou au Québec, orienté de manière privilégiée vers les jeunes, le volontariat est un statut intermédiaire entre la gratuité totale du bénévolat et le contrat de travail du salarié. Plus précisément, le volontaire s'engage d'une manière formelle, par contrat, pour une durée limitée, pour une mission d'intérêt général. En contrepartie de cet engagement, il perçoit une indemnité de subsistance qui n'est pas assimilable à un salaire.

Dès lors, la plus grande différence entre bénévolat et volontariat est surtout liée aujourd'hui au statut qui lui est associé ; ainsi, il nous a paru plus opportun de nous centrer sur le concept de bénévole.

Il existe une profusion de définitions du bénévolat produites par des chercheurs en sciences sociales, mais aussi par des organismes publics tels que le Conseil Économique et Social en France. Les définitions donnent pour principales caractéristiques du bénévolat le fait que l'action est non rémunérée, non contrainte, réalisée dans un groupe au service de la communauté (Chéroure, 1989; Febvre, Muller, 2004; Halba, 2003). Pour Ferrand Bechmann, une des pionnières de la sociologie de la vie associative en France :

« Est bénévole toute action qui ne comporte pas de rétribution financière. Le bénévolat s'oppose essentiellement au travail rémunéré et il a comme caractéristique de s'exercer sans aucune contrainte sociale ni sanction sur celui qui ne l'accomplirait pas. Enfin, c'est une action qui est dirigée vers autrui ou vers la communauté » (Ferrand Bechmann, 1995, p. 35).

L'auteure identifie six dimensions liées au bénévolat : le rapport à autrui, la norme et la contrainte, le don et la rémunération, la valorisation sociale, le projet social, la relation aux autres sphères de la solidarité. Le Net et Werquin (1985) proposent cinq composantes du bénévolat qui se recoupent avec celles énoncées par Ferrand Bechmann (1995) : l'engagement, la liberté, l'acte sans but lucratif, l'appartenance à un groupe, la poursuite de l'intérêt commun.

Dès lors, nous comprenons que cet engagement se conçoit comme un don à autrui développé autour d'une relation interpersonnelle. Gagnon et Fortin (2002) précisent que cet autrui est un « étranger » au sens où ce sont « des gens vis-à-vis desquels on n'a pas d'obligation en vertu de règles communes de réciprocité » (Gagnon, Fortin, 2002, p. 68). En

sont exclues toutes les relations familiales, amicales, privées. Ce dernier point nous semble important : l'individu s'engage hors du temps réservé à ses activités professionnelles et familiales, dans un temps « libre » dont il dispose à son gré. Le temps de bénévolat est ainsi un engagement *a priori* choisi, destiné à sa communauté ou au profit d'« étrangers », au sein de la sphère publique, dans un cadre formel et structuré. L'individu donne de lui-même et de son temps en obtenant en retour un contre-don, généralement une forme de gratification.

(2) Le bénévolat des retraités

À la lecture de trois rapports officiels (Sueur, 1984; They, 1993; Boutrand 2009) et d'études sociologiques (Guillemard, 1991; Legrand, 2001; Villez, 1997), il semble en effet que depuis le milieu des années 1980, une nouvelle temporalité sociale bénévole nommée « retraite utilité sociale » apparaisse en lien avec le développement des sorties précoces du marché du travail, de l'allongement de l'espérance de vie en bonne santé et d'un nouveau profil de retraité (plus instruit, disposant d'un plus grand pouvoir d'achat, de meilleures conditions de vie que les générations précédentes et ayant vécu l'essor du temps libre). Face à l'éviction du monde professionnel, certains retraités souhaitent investir un engagement associatif bénévole et refusent, d'une certaine façon, d'être cantonnés à un unique rôle de consommateurs de loisirs.

Le rapport du Conseil économique et social de 2009 indique que « la grande majorité des seniors exprime le besoin d'avoir une ou des activités socialement reconnues. [...] Nombre de seniors aujourd'hui souhaitent retrouver assez rapidement une activité et se tournent vers les associations pour proposer leur disponibilité et leurs compétences » (Boutrand, 2009, p. 23). Les mêmes caractéristiques étaient déjà présentes dans des études antérieures, soulignant la relation entre la vie associative et les retraités. Villez et Guillemard les présentent chacun à leur façon :

« La souffrance et la dévalorisation que provoque cette mise à l'écart [du travail] peuvent expliquer la soif de reconnaissance, de valorisation et d'identité qui s'exprime dans la poursuite d'actions de solidarité. [...] Face à l'inactivité contrainte, nombre de retraités souhaitent désormais explorer de nouvelles formes d'activité, fondées sur « le volontariat et dégagées des impératifs de productivité et de rentabilité. Ils explorent ainsi un travail libre, hors des contraintes du salariat, qui les rend utiles à la collectivité alentour, et leur permet de se forger une nouvelle identité sociale » (Villez, 1997, p. 60).

« Les principaux enjeux des jeunes retraités mis à l'écart du monde du travail : transformer les rapports interpersonnels ; découvrir de nouveaux rôles sociaux en dehors des activités marchandes; ne pas être pris dans un échange inégal, vont trouver à s'exprimer de manière privilégiée grâce à la plasticité des structures associatives. Ces dernières, au-delà de leur diversité, ont toujours eu pour fonction d'accueillir les nouveaux thèmes d'aspirations et de luttes, en marge des grands appareils » (Guillemard, 2002, p. 63-64).

Au Québec, le contexte dans lequel s'inscrit le bénévolat à la retraite semble quelque peu différent par rapport à celui français. La société québécoise est enracinée dans une culture traditionnelle d'entraide (Lautenschlager, 2003) ; le bénévolat commence dès l'adolescence pour perdurer tout au long du parcours de vie. Les études montrent que l'implication bénévole dès le plus jeune âge augure d'une forte implication à tous les âges et encore plus à la retraite, lors d'une hausse du temps disponible pour les autres (Thibault, 2011). Or le bénévolat québécois est en « mouvement » face au temps en « capsule » dont disposent les travailleurs sur le marché du travail (*Ibid.*). Le groupe des jeunes retraités apparaît dans ce contexte d'essoufflement du monde du bénévolat comme un moteur de changement, en raison de leurs caractéristiques socio-économiques, similaires à celles françaises : public majoritairement actif et engagé, ils sont dotés d'une meilleure éducation, de meilleures conditions de vie et de qualifications que les générations précédentes. Face à ce potentiel, les associations cherchent à étendre leur champ d'action, attirer et susciter l'intérêt de leurs membres ou de futurs membres retraités, même si elles ont toujours recruté suffisamment de bénévoles. Il semble que certains jeunes retraités feront du bénévolat et seront à l'affût de contribuer à cette temporalité, pour autant, les associations prennent conscience qu'il faut néanmoins changer d'approche face à cette population, considérée comme plus exigeante. Ainsi, surgit la volonté de donner la possibilité à ces retraités de faire du bénévolat en accord avec leurs attentes et les besoins de l'association. Cette temporalité commune à certains retraités français et québécois est dans cette dynamique, supposée être utilisée et positionnée différemment dans l'organisation du temps et dans l'interaction avec les autres temporalités sociales. Le bénévolat s'inscrit ainsi dans une perspective d'articulation inédite des temporalités sociales à la retraite, que cela soit en France ou au Québec.

4.3.2 Le travail à la retraite

(1) Essai de définition

Jusqu'à présent, le temps de travail a été étudié et défini par les chercheurs en sciences sociales en situant uniquement cette temporalité sociale au cours de la seconde étape du parcours de vie, sans l'intégrer dans une perspective interactive avec le temps de la retraite. Le fait de travailler à la retraite était une pratique existante depuis l'institutionnalisation du parcours de vie et la création de la retraite en tant que nouvelle étape de ce parcours. Elle est devenue, au fil du temps, sporadique en France et a conservé une certaine importance au Québec. Cette situation révèle le caractère innovant des recherches sur cette pratique.

Lallement (2003) propose une configuration du temps et du travail qui tend à correspondre avec le temps de travail à la retraite. Ainsi, le travail peut être appréhendé en tant que temps au travail, apportant un statut social, temps de travail, en lien avec l'organisation du travail, puis temps de travail, perçu aujourd'hui dans une dimension flexible, de gestion temporelle plus souple, plus éclatée et bousculant la partition du travail et du hors travail qui a longtemps structuré le rapport au temps des sociétés industrielles.

Dans cette définition du temps et du travail, il ne faut pas oublier le lien de subordination entre l'employeur et l'employé caractérisé par le contrat de travail et l'organisation collective du travail (Supiot, 1999), qui sont toujours bien présents dès lors que l'individu travaille, même à la retraite.

Dans sa dénomination, le travail à la retraite a évolué. En France, jusque dans les années 1980, les gens qui exerçaient un emploi à la retraite étaient qualifiés de travailleurs vieillissants ou de travailleurs âgés de plus de soixante-cinq ans. La notion de cumul emploi-retraite acquiert une certaine légitimité, dans un premier temps, sur un plan politique avec l'instauration de l'ordonnance sur la limitation du cumul en 1982 et, dans un second temps, sur un plan lexical avec son insertion dans le dictionnaire des personnes âgées, de la retraite et du vieillissement en 1984. Ce terme est ainsi défini : « perception simultanément par une même personne de plusieurs prestations sociales et revenus d'activités ». A travers les années, seule la notion de cumul emploi-retraite s'est imposée tandis qu'aucun autre terme n'a émergé pour nommer les retraités cumulant leur pension avec un revenu. Nous pouvons toutefois

noter la brève apparition en 1985 du mot « cumularde » (Herszberg, 1985) qui reflète le dénigrement et la connotation péjorative de cette situation à cette période.

Au Québec, la même situation, soit le fait d'additionner revenu de retraite et revenu d'emploi, ne se nomme pas de la même façon et le caractère négatif qui correspond au cumul n'est pas de mise. Ainsi, les synonymes employés (emploi post carrière, travail à/après la retraite, *work after retirement*) présentent la description objective du phénomène.

En fonction de ce qui précède, nous utiliserons de manière identique ces termes : travail à la retraite ou cumul emploi-retraite. Lorsque nous serons amenés à mentionner les personnes en situation de cumul, nous emploierons le terme « cumulant » qui insiste sur la personne effectuant l'action sans prénotation sous-jacente à celui-ci.

(2) Le travail à la retraite

En outre, en France, après avoir légiféré dans le sens du cloisonnement des temporalités sociales et dans une optique de police des âges où chaque temps de la vie était déterminé par une activité bien précise, les politiques publiques en 2009 promulguent en faveur de la poursuite d'un emploi à la retraite. Cette réforme des retraites et plus spécifiquement la libération du cumul emploi-retraite s'ancrent dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie, d'entrée tardive dans la vie active, d'un faible taux d'emploi des travailleurs âgés et du maintien des équilibres des régimes de retraite. Au Québec, l'abolition de l'âge obligatoire à la retraite a introduit une dynamique inverse d'interpénétration des temporalités sociales, tout en laissant un âge normal de retraite afin d'obtenir ses pensions à taux plein. De plus, jusqu'à des années récentes aucune loi ne légiférait sur le travail après la retraite, comme cela a été le cas en France. Certes, les mesures de retraite anticipée mises en vigueur, à la suite de la récession du début des années 1980, ont eu un effet sur le nombre des plus âgés en emploi. Par contre, depuis 2000, nous sommes témoins d'un retour sur le marché du travail des québécois les plus âgés. Celui-ci se traduit depuis 2008, encourageant la « conciliation travail-retraite » et la flexibilité des parcours en fin de carrière. L'idée sous-jacente de cette loi était d'encourager les gens à travailler le plus longtemps possible, sur une base volontaire, en instaurant des incitatifs liés à une simplification des démarches administratives et à quelques améliorations financières.

Dans ce cadre, tout laisse à penser qu'une nouvelle temporalité sociale lors de la retraite s'ajoute à celles existantes. Ce temps de travail intègre la perspective de

désinstitutionnalisation du parcours de vie, déstabilisant sa concentration sur les tranches d'âges intermédiaires et apportant un caractère novateur à la conception du temps de la retraite. Nous allons ainsi étudier ces comportements innovants qui témoigneraient de nouvelles conceptions de l'organisation des temporalités sociales à la retraite.

4.4 Présentation des enquêtes

Pour connaître les divers modèles d'organisation du temps à la retraite et comprendre leur agencement, nous avons réalisé plusieurs terrains d'enquête :

- Une étude Européenne ASPA (*Activating senior potentiel in ageing Europe*) à partir de laquelle nous avons étudié le bénévolat en France
- Une étude sur le bénévolat au Québec
- Une étude sur le travail à la retraite en France et au Québec

4.4.1 *Activating senior potentiel in ageing Europe*

Dans le cadre de son septième programme cadre de recherche et de développement (2007 – 2012), l'Union Européenne a réuni des équipes de recherche en sciences sociales de huit pays¹² au sein du programme ASPA¹³. Ce programme a opéré une comparaison européenne pour comprendre comment les pouvoirs publics et les organisations pèsent sur les choix des seniors de demeurer actifs professionnellement, cerner les logiques de la participation des personnes de plus de cinquante ans à la société civile, identifier l'existence éventuelle de pratiques visant à encourager cette participation.

Ce programme était constitué de sept *Work Packages*¹⁴ et nous avons contribué avec l'équipe française au cinquième concernant le bénévolat¹⁵. Nous avons donc participé à la collecte des données permettant d'établir un diagnostic européen de la situation des seniors

¹² Angleterre, Allemagne, Danemark, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Suède

¹³ <http://www.aspa-eu.com/>

¹⁴ La liste des sept *Work Packages* était la suivante : WP1 *Survey research in organisations*, WP2 *Government policy analyses*, WP3 *Activity rates*, WP4 *Case studies in organisations*, WP5 *Active ageing in the civil society*, WP6 *Dissemination*, WP7 *Project management*.

¹⁵ Cette recherche a donné lieu à l'écriture de deux rapports : Poussou-Plesse M., Petit M. and Mascova E. (2010). *Opportunities for older people in the civil society*. National report: France. Part I – National overview. ASPA Project, deliverable D.5.1.

Poussou-Plesse M., Petit M. and Mascova E. (2010). *Opportunities for older people in the civil society*. National report: France. Part II – Case studies. ASPA Project, deliverable D.5.2.

bénévoles. L'objectif plus spécifique à cette recherche était d'étudier les logiques associatives du point de vue de leur sélectivité et de leur attractivité vis-à-vis des bénévoles seniors.

L'équipe italienne qui manageait ce *Work Package* avait proposé une stratégie d'échantillonnage prenant en compte deux critères. Le premier critère était le fait d'appartenir à l'un des trois principaux secteurs associatifs impliquant le plus de bénévoles afin de concentrer les travaux sur les activités les plus pertinentes dans chaque pays. Au regard de la grille de l'ICNPO (*International Classification of Non-Profit Organizations*), les organisations les plus actives sont respectivement issues des secteurs suivants : *culture and recreation ; law, advocacy and politics ; social services*¹⁶. Ceci permettant d'essayer de produire un échantillon significatif des traits caractéristiques et de la diversité du paysage associatif français.

Le second critère de l'équipe italienne était la part des bénévoles âgés dans les structures associatives et il fallait donc définir celles choisies par leur bas/moyen/haut niveau de bénévoles âgés (taux de bénévolat des 50-70 ans dans l'association comparé au taux de bénévolat national). Il s'est avéré irréaliste de demander cette information aux responsables associatifs. Les statistiques n'étaient pas disponibles ou anciennes et cette recherche exigeait un travail long de la part de nos interlocuteurs et bien souvent aléatoire dans les résultats. De ce fait l'équipe française a délimité un critère de sélection plus adéquat avec son terrain de recherche. Nous avons donc exploré le contraste entre des associations ayant un recrutement explicitement basé sur l'âge (cinquante-cinq ans et plus) *versus* des associations neutres sur l'âge afin de tenir compte de l'ancienneté et de la visibilité des associations accueillant explicitement des bénévoles âgés de plus de cinquante-cinq ans ou retraités.

En fonction de ces deux critères, nous avons, pour la recherche ASPA, investigué dix associations. Cinq d'entre elles¹⁷, dont le terrain a été mené intégralement par nos soins, ont été étudiées pour la réalisation de cette recherche doctorale.

Un interlocuteur privilégié pour la constitution de cet échantillon a été l'organisme France Bénévolat. Outre les interviews des responsables associatifs salariés et, le plus souvent, des présidents bénévoles, demandés pour l'étude européenne, nous avons également interrogé cinq bénévoles réguliers dans chaque association s'impliquant à différentes strates. Chaque cas a été utilement documenté par les rapports d'activité annuels et les supports de

¹⁶ Les associations consacrées aux sports, à la *culture and recreation* représentent 58,8 % de l'ensemble du secteur bénévole, celles vouées à *law, advocacy and politics*, 18,5 %, et celles qui poursuivent des *social services*, 15,5 %. (Source : Prouteau L., WOLFF F.-C. (2004), « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative », *Économie et Statistique*, n°372, p. 3-39.)

¹⁷ Pour des raisons d'accessibilité au terrain, nous n'avons pas pu étudier d'associations ayant un recrutement non basé sur l'âge et du secteur *law, advocacy and politics*.

communication interne et externe (revues, sites Internet). Un des biais méthodologiques à notre enquête a été le fait que les responsables associatifs de chaque structure aient choisi eux-mêmes, les enquêtés. Ceux-ci ont été désignés à partir des critères de la grille d'échantillonnage donnée au préalable aux responsables associatifs. Les enquêtés ont donné leur accord et aucun n'était en refus lors de l'interview. Un deuxième biais pourrait être soulevé étant donné qu'en fonction des associations, la proposition des activités bénévoles varient et corrélativement le temps dévolu à l'activité. A ce titre, Lire et Faire Lire ne propose que des activités d'une durée d'une heure, de fait nous pourrions penser que les retraités ont une faible implication bénévole en lien avec la ponctualité temporelle de celle-ci. Or, les retraités cherchant réellement à s'impliquer bénévolement plus d'une heure par semaine, cumulent d'autres activités bénévoles. Pour cette raison, dans nos analyses, nous prenons en considération l'ensemble des activités bénévoles afin d'analyser le degré d'implication dans le bénévolat et le temps dévolu.

Tableau 1 – Répartition des cinq associations

Principaux secteurs	Recrutement basé sur l'âge (+ de 55 ans)	Recrutement non basé sur l'âge
Culture and recreation	(1) LFL	(2) FFRP
Law, advocacy and politics	(3) FNAR	
Social services	(4) AGIRabcd	(5) SNC

1. Lire et Faire Lire (LFL) : Juridiquement, Lire et Faire Lire est à la fois une association comptant deux salariés et un programme porté sur le territoire national par deux grands réseaux associatifs nationaux (la Ligue de l'Enseignement et l'Union Nationale des Associations Familiales). C'est un romancier bien connu du grand public français qui l'a créé en 1999. LFL se définit comme un programme de solidarité intergénérationnelle et de développement du plaisir de la lecture en direction de tous les enfants fréquentant les écoles maternelles et primaires et les autres structures éducatives (centres de loisirs, crèches, bibliothèques...). Pour cela, des bénévoles âgés d'au moins 50 ans vont dans des écoles sur le temps périscolaire afin de lire et faire lire des histoires aux enfants en petits groupes.

2. Fédération Française de la Randonnée Pédestre (FFRP) : La FFRP est l'héritière du Comité National des Sentiers de Grande Randonnée (CNSGR), créé en 1947. En 1985, elle devient fédération sportive agréée, ce qui lui permet de s'organiser avec des représentations départementales et régionales. Son objectif est de développer la pratique de la randonnée pédestre comme pratique sportive. Avec 205 000 adhérents en 2010, la FFRP est l'une des 15 premières fédérations unisport. La randonnée étant un sport prisé par et recommandé pour les « seniors », 85 % des licenciés ont plus de 50 ans.

3. la Fédération Nationale des Associations de Retraités (FNAR) : La FNAR appartient au pôle dit « indépendant » (non syndical) du mouvement revendicatif retraité. Créée en 1974, la FNAR rassemble essentiellement des clubs et des amicales de retraités d'entreprises. A travers ses membres associatifs, elle estime représenter quelques 250 000 adhérents.

4. Association Générale des Intervenants Retraités-Actions de Bénévoles pour la Coopération et le Développement (AGIRabcd) : Créée en 1983, AGIRabcd est une Organisation Non Gouvernementale, apolitique et non confessionnelle. Son recrutement est exclusivement centré sur les retraités et préretraités. AGIRabcd a pour objet de proposer et d'entreprendre tant en France qu'à l'étranger, des actions de solidarité par la mise à disposition bénévole de l'expérience professionnelle et humaine acquise par ses membres retraités. Lutter contre toutes les formes d'exclusion constitue l'objectif majeur de leurs interventions en France. Au niveau international, les missions se centrent sur l'enseignement du Français dans le cadre de la francophonie, la formation professionnelle, l'appui au développement économique, culturel, humanitaire...

5. Solidarités Nouvelles face au Chômage (SNC) : SNC a été créée en 1985 à l'initiative d'un groupe d'amis qui menait une réflexion sur les dysfonctionnements de la société, et plus particulièrement sur la problématique du chômage. Haut fonctionnaire humaniste, Jean-Baptiste de Foucauld, initiateur de l'association et président de 1985 à 2009, reste la figure emblématique et charismatique de ce mouvement. L'association a pour objet de mener une action citoyenne centrée sur la lutte contre le chômage, en complémentarité des actions du service public et des entreprises. Chez SNC, 45 % des bénévoles sont des retraités.

4.4.2 Le bénévolat au Québec

Dans le cadre de la mise en place du terrain d'étude au Québec, nous avons repris les deux critères de sélection appliqués lors de l'enquête ASPA : appartenance à l'un des trois principaux secteurs associatifs (*culture and recreation ; social services ; education and research and health*)¹⁸, et prise en compte ou non d'une dimension âge dans le recrutement des membres. Cette sélection n'a pas eu pour but d'investiguer des associations, puis par leur biais, de rencontrer des bénévoles retraités, mais d'homogénéiser nos critères d'échantillonnage. N'ayant pas ciblé cinq associations, nous ne pourrions étudier le management des ressources humaines dans les associations québécoises, comme nous le ferons pour celles françaises. Néanmoins cette gestion des bénévoles n'est pas notre question centrale et nous avons porté attention lors de notre recherche au Québec à notre problématique, soit la structuration des temporalités sociales à la retraite. Notre entrée sur le terrain s'est dans sa totalité réalisée par des réseaux universitaires québécois travaillant sur la thématique du bénévolat et/ou du vieillissement. Ces mises en contact ont ensuite permis de sélectionner les bénévoles interrogés qui ont eux, par suite, tous proposé d'autres contacts, instaurant ainsi un effet « boule de neige » dans notre recrutement. Ont été ajoutés aux entretiens avec les bénévoles retraités, quelques entretiens complémentaires auprès de responsables associatifs québécois afin de mieux comprendre : l'historique de la vie associative, le fonctionnement des structures associatives et des organismes communautaires, leurs cadres législatifs, ainsi que mieux appréhender le vécu individuel des enquêtés.

4.4.3 Le travail à la retraite en France et au Québec

Le travail à la retraite est un phénomène qui a toujours existé mais qui revêtait un caractère très sporadique en France. Face à ce sujet novateur, l'accessibilité du terrain et la manière de rentrer en contact avec les enquêtés étaient deux questions à soulever. Même si les entrées institutionnelles sur le terrain sont encore relativement limitées aujourd'hui, nous avons rencontré des entreprises spécialisées dans l'embauche des retraités, orientées dans le service à la personne. L'une d'entre elles nous a mis en contact avec quatre de nos trente enquêtés. Pour le reste, nous avons fonctionné à partir d'un vaste réseau de contacts de

¹⁸En 2007, les québécois faisaient majoritairement du bénévolat pour des organismes qui œuvraient dans les secteurs des sports et loisirs (9 % des résidents du Québec ont fait du bénévolat pour cette cause), des services sociaux (9 %), de l'éducation et de la recherche (7 %), de la santé et des hôpitaux (7 %). (Source : Clarke B., Lasby D., Vodarek L. (2010), *Le don et le bénévolat au Québec : Résultats de l'Enquête canadienne de 2007 sur le don, le bénévolat et la participation*, Toronto, Imagine Canada.

retraités. Nous avons décidé de ne pas prendre en compte les personnes qui exerçaient une activité non déclarée, pour des raisons d'accessibilité au terrain.

Par ailleurs, au vu de l'importance des recherches sur cette thématique au Québec, associée à un manque de temps sur ce terrain de recherche, nous n'avons effectué que cinq entretiens afin d'obtenir un éclairage sur cette question. Ces interviews ont été complétées par des observations participantes et des échanges informels, au cours de la vie quotidienne, faisant ressortir une vivacité québécoise dans ce domaine. Ainsi, la comparaison sur ce versant ne pourra être effectuée terme à terme, comme ce sera le cas pour le bénévolat. Néanmoins, nous serons quand même en mesure d'apporter des arguments éclairants et nécessaires à une meilleure compréhension de cette pratique à la retraite.

A travers cette thèse, nous tenterons de répondre en trois chapitres à notre problématique et aux deux hypothèses associées. Le premier chapitre se propose d'introduire la typologie des formes d'agencement des temporalités sociales en situation de retraite. En effet, nous avons découvert quatre manières d'articuler les temporalités sociales pour notre population : un agencement pour soi, un agencement autour d'un temps pivot, un agencement équilibré, un agencement diversifié hétéronome. Après une première sous-partie consacrée à la description de cette typologie, une deuxième apporte des éléments d'interprétation afin de l'éclairer et une dernière met en évidence des significations du vieillir.

Le second chapitre, qui comporte trois temps, traite du bénévolat à la retraite. Après un panorama du secteur sans but lucratif en France et au Québec, nous axons ensuite nos propos sur le management des ressources humaines bénévoles du point de vue associatif. Nous consacrons la dernière sous-partie de ce chapitre aux spécificités du bénévolat à la retraite.

Le troisième et dernier chapitre porte sur le travail à la retraite. Dans un premier temps, nous examinons les cadres collectifs des politiques publiques sur cette thématique. Dans un second temps, nous poursuivons en développant les particularités du travail à la retraite en France et au Québec.

Chapitre 1 – Forme d’agencement des temporalités sociales en situation de retraite et éléments d’interprétation

Afin d’apporter une explication cohérente à notre problématique nous avons décidé de proposer une typologie des formes d’agencement des temporalités sociales à la retraite, en mettant en exergue les articulations possibles entre les diverses temporalités sociales. Deux dimensions ont été jugées significatives dans le cadre de notre sujet de thèse :

- Autonomie – Hétéronomie
- Polarité – Diversité

Dès lors, nous allons expliciter les deux dimensions séparément avant de détailler les quatre types d’organisation du temps à la retraite découverts.

Pour la première dimension nous nous sommes demandés par qui les temporalités sociales étaient organisées, plus précisément si celles-ci étaient structurées par l’individu de façon autonome ou impulsées par des exigences extérieures, collectives, donc hétéronomes. En travaillant sur le parcours de vie, nous nous sommes aperçus que le travail induisait des structurations obligatoires et que l’individu ne pouvait pas déroger à ces règles. Or, à la retraite, l’individu bénéficie, *a priori*, d’un temps totalement libre de contraintes professionnelles et, de fait, d’horaires ou de responsabilités. Dans nos entretiens, nous avons entendu à plusieurs reprises, que le temps manquait considérablement lors de la vie professionnelle : *Je n’avais pas le temps quand je travaillais* (Chantal, fr)¹⁹. L’arrivée à la retraite est alors vécue comme une période de temps choisi, instaurant un nouveau rapport au temps, plus libéré. *Le début de ma retraite a été un véritable enchantement, faire ce que l’on veut, quand on veut, disposer de tout son temps et être libre* (Chantal, fr).

Dans un premier temps, nous pourrions tout d’abord penser que l’individu retrouvant la maîtrise de son temps, va prendre en charge l’organisation de ses temporalités sociales de manière autonome. Cependant, il se peut que le collectif qu’intègre l’individu, lui impose des contraintes horaires, des responsabilités ; le retraité se retrouve alors dans une situation

¹⁹ Signification des abréviations : fr : France, qc : Québec.

d'hétéronomie. Le budget-temps peut largement être commandé par d'autres impératifs que les choix individuels. Ainsi, il faut aller au-delà des croyances en la suprématie de l'autonomie individuelle forgée par la société post-moderne individualiste, et surtout bien appréhender l'organisation du temps à la retraite à partir du couple individu / collectif, autonomie / hétéronomie.

De plus, si nous reprenons l'étymologie du terme autonomie (racine grecque) : « auto » signifie soi-même et « nomos » signifie lois ou règles, nous aboutissons à « qui se régit par ses propres lois » ou de façon plus détaillée capacité à choisir de son propre chef, sans se laisser dominer par certaines tendances collectives ou une autorité supérieure. Nous pouvons également compléter ces précisions lexicales par la définition que donne Kant du concept d'autonomie : « la liberté de la volonté, consiste à ne pas dépendre des causes étrangères, elle réside dans une autonomie, c'est à dire dans la propriété d'être à elle-même sa propre loi ».

Or, se cantonner à la définition en tant que telle, nous limiterait dans notre réflexion. Des sociologues, comme Morin (1981) ou Duflot (1991) montrent bien l'importance de l'imbrication de l'individuel et du collectif dans la notion d'autonomie.

« Contrairement à l'opposition simplifiante entre une autonomie sans dépendance et un déterminisme de dépendance sans autonomie, nous voyons que la notion d'autonomie ne peut être conçue qu'en relation avec l'idée de dépendance et ce paradoxe fondamental est invisible à toutes les visions dissociatrices pour qui il y a antinomie absolue entre dépendance et indépendance. C'est cette pensée clé d'autonomie / dépendance que la réalité nous oblige à concevoir. Et du reste, plus un système développera sa complexité, plus il pourra développer son autonomie, plus il aura de dépendances multiples. Nous-mêmes nous construisons notre autonomie psychologique, individuelle, personnelle, à travers les dépendances que nous avons subies qui sont celles de la famille, la dure dépendance au sein de l'école, les dépendances au sein de l'Université. Toute vie humaine autonome est un tissu de dépendances incroyables » (Morin, 1981, p.261).

Morin (1981) voit, lui, l'autonomie en tension avec des dépendances et des relations dialectiques. Un autre point de vue consiste à considérer l'autonomie principalement en tant que processus continu d'intégration de règles (Méard, Bertone, 1998) ou d'attribution de pouvoir (Everaere, 2001) entre des personnes ou des groupes.

Cicchelli (2001) avait montré dans son étude sur les « jeunes adultes », qui habitaient chez leurs parents, ce rapport dialectique qui existait entre autonomie et hétéronomie. Un jeune adulte peut habiter chez ses parents, être dépendant financièrement d'eux, mais être autonome

dans d'autres domaines de son existence, comme les études. Cette tension ne peut s'établir en soi pour tous les jeunes adultes, elle se construit pour chacun selon la perception d'eux-mêmes.

« Travailler sur les jeunes qui dépendent de leurs parents permet de trouver un commun dénominateur à la définition d'autonomie : c'est une perception positive et irremplaçable de soi, vers laquelle l'individu tend, en s'astreignant à un travail de déchiffrement de soi et de son entourage. Elle ne peut toutefois être comprise sans son contraire, l'hétéronomie, le deuxième pôle d'une même tension conceptuelle » (Cicchelli, 2001, p. 11).

Les types que nous allons présenter sont des idéaux-types, dans la réalité l'individu peut être autonome vis-à-vis d'un domaine et hétéronome vis-à-vis d'un autre. En fin de compte, l'autonomie ne peut s'appréhender qu'avec son contraire l'hétéronomie. Cette notion est considérée comme la capacité ou non de l'individu à mettre en œuvre ses propres choix, ou plus précisément dans le contexte de notre sujet de recherche, comme la capacité du retraité à décider ou à subir la structuration de ses temporalités sociales. Les retraités vont faire des choix et agencer leurs temporalités sociales en fonction de ceux-ci. A cet égard, la place du temps pour soi est commandée par des choix individuels qui indexent toutes les autres temporalités sociales, tandis que d'un autre côté les choix peuvent être imposés de l'extérieur, par une activité bénévole, rémunérée, ou par des exigences familiales.

La seconde dimension s'attache à faire ressortir le nombre et la pondération des temporalités sociales qui structurent le budget-temps du retraité. Nous avons tenté de montrer dans notre premier chapitre le passage d'une société industrielle ancrée dans une prédominance des temporalités sociales à chaque âge, à une société post-industrielle qui s'ouvre vers une diversité des temporalités sociales. Au niveau de la retraite, cette transition reflète la possibilité dans le choix des diverses temporalités sociales pour l'individu. Ainsi, tous nos enquêtés structurent leur budget-temps en fonction d'une pluralité de temporalités sociales, néanmoins un temps peut dominer l'ensemble des temps (polarité), tandis que l'ensemble des temps sociaux peut également être structuré de manière à tendre vers un équilibre (diversité).

A partir des deux dimensions, nous avons pu réaliser une typologie des formes d'agencement des temporalités sociales à la retraite.

Tableau 2 : Typologie des formes d'agencement des temporalités sociales à la retraite

	Autonomie	Hétéronomie
Polarité	Type 1 « Agencement pour soi »	Type 2 « Agencement autour d'un temps pivot »
Diversité	Type3 « Agencement équilibré »	Type 4 « Agencement diversifié hétéronome »

De cette typologie, quatre types ressortent :

Le type 1 « Agencement pour soi » met en exergue le temps pour soi, ces enquêtés organisent de façon autonome leurs temporalités qu'ils centrent vers le temps pour soi, vers eux-mêmes.

Le temps est librement choisi à destination d'un développement personnel.

Le type 2 « Agencement autour d'un temps pivot » est centré sur les dimensions de l'hétéronomie dans l'organisation des temporalités sociales et de la polarité sur une temporalité sociale. L'agencement s'indexe sur un temps dominant qui rythme la vie de l'individu et polarise toutes les autres temporalités sociales.

Le type 3 « Agencement équilibré » instaure un équilibre librement choisi entre les différents temps sociaux sans pression d'instances extérieures. L'individu réalise une composition libre de ses temporalités sociales en fonction de ses goûts et de ses aspirations.

Le type 4 « Agencement diversifié hétéronome » correspond à un budget temps qui pourrait sembler de prime abord équilibré, mais qui est avant tout diversifié et imposé par des collectifs extérieurs à l'individu.

Tout au long de ce chapitre, nous allons faire référence à des profils d'enquêtés repérés dans nos entretiens. Ceux-ci n'incarnent pas les temps idéaux typiques proposés, mais se rapprochent le plus de ces cas typiques. Nous avons décidé de prendre des exemples empiriques, illustrations qui vont permettre de comprendre le sens des idéaux-types. L'idéal type sera l'étalon de mesure par rapport auquel nous avons mis en regard la réalité des propos des retraités pour obtenir une meilleure compréhension du sens²⁰.

²⁰ Nous emploierons les termes « les enquêtés du type » au lieu de « les enquêtés se rapprochant du type » pour ne pas alourdir le texte et faciliter la lecture. Bien évidemment, les enquêtés ne caractérisent pas l'idéal type mais s'en approchent.

A travers la typologie, nous verrons que la comparaison internationale nous permet de mettre au jour des formes diverses d'organisation du temps à la retraite en fonction des repères culturels, sociaux et idéologiques de chaque zone géographique, mais également de l'image considérée de la « bonne retraite ». En effet, comme nous le verrons plus en détails ultérieurement, le Québec a construit sa société autour de l'interpénétration forte d'une pluralité de temporalités sociales tout au long du parcours de vie, ce qui favorise la diversité de ces temporalités sociales à la retraite et une fluidité du passage d'un temps à un autre. A *contrario*, la France, à partir des polices des âges, a introduit une séparation tranchée entre les étapes du parcours de vie, limitant toutes tentatives d'ajout des temporalités sociales sur une étape du parcours de vie. Dès lors, nous constaterons que les retraités québécois de notre population se situent nettement plus sur le versant diversité tandis que ceux français sont plus sur le versant polarité.

Au total, nous proposons d'aborder dans une première partie descriptive l'organisation des temporalités sociales à la retraite des quatre types, puis dans une seconde partie, de faire part du parcours de vie des enquêtés afin d'interpréter les raisons pour lesquelles un individu tend plus à se trouver dans un type qu'un autre, enfin nous aborderons la signification du vieillir pour chaque type.

1. Types d'agencements des temporalités sociales à la retraite

Nous allons décrire au cours de cette partie les quatre types d'agencements des temporalités sociales à la retraite que nous avons découverts au cours de notre recherche. Pour chaque agencement, nous allons décrire l'organisation générale des temporalités sociales à la retraite.

1.1 Type 1 : « Agencement pour soi »

1.1.1 Caractéristiques générales

Mémo profils retraités du cas type 1

Françoise, 65 ans, est mariée, a deux enfants, un petit-fils, sa mère est en vie et elle habite dans le 93. Ancienne enseignante d'anglais et formatrice de professeurs, elle a pris sa retraite à 60 ans par choix. A la retraite elle organise son temps entre deux heures par semaine de bénévolat, pendant lesquelles elle fait la lecture à des enfants, et des activités du temps pour soi accompagnée parfois de son conjoint, également à la retraite.

Lydie, 64 ans, célibataire, sans enfant, habite à Paris. De profession, formatrice en free lance, elle cumule à sa retraite, quelques formations et du coaching, effectués tout au long de l'année, auxquels elle décide de ne consacrer que 50 journées maximum par an. Dans ce temps de retraite, elle profite de voyager en couchsurfing²¹ ou chez des amis. Au quotidien, elle investit son temps vers du temps pour soi.

Patrick, 62 ans, marié, deux enfants, habite à Montréal. Ancien cadre dans le secteur de la finance, il a pris sa retraite il y a deux ans par choix. A la retraite, il structure ses journées autour d'activités du temps pour soi et par la pratique d'un bénévolat trois heures par semaine où il converse en français avec des immigrés. Ses journées sont également rythmées par le retour de son épouse, qui travaille encore, avec qui il partage son temps le week-end.

Les enquêtés du type 1 « agencement pour soi » ont une organisation autonome de leur emploi du temps, qu'ils orientent vers le temps pour soi. Leurs diverses activités se pratiquent de manière sporadique, sur un temps très délimité et cadré. L'une des satisfactions pour ces enquêtés est d'avoir une latitude de temps libre sans impératifs, qu'ils peuvent combler au dernier moment, s'ils en ont envie, vers une activité personnelle, voire relationnelle. Nous

²¹ Le couchsurfing permet de se loger gratuitement dans le monde entier chez des hôtes qui accueillent des voyageurs pour quelques nuits, sur un canapé ou dans une chambre d'amis, pour le simple plaisir de la rencontre et de l'échange. http://www.routard.com/guide_dossier/id_dp/81/le_couchsurfing.htm

sommes en présence d'un type de retraités qui adhère ou qui tend à adhérer à l'impératif social majeur du retraité consommateur et non producteur, vivant sa retraite de manière hédoniste. *Ego* est au cœur de l'organisation des temporalités sociales et se trouve être l'élément structurant du budget-temps en choisissant d'agencer ses goûts, ses rêves, ses activités créatrices autour de lui-même, soit du temps pour soi. L'individu choisit librement d'organiser son temps pour son épanouissement personnel.

De surcroît, nous avons pu remarquer des traits similaires entre ce type « agencement pour soi » et la « retraite loisir » issue de typologies de plusieurs sociologues dans les années 1970 – 1980 dont Guillemard (1972)²² et Paillat (1989)²³. Effectivement, la retraite loisir prend son essor en France dans les années 1960 : « Il s'agissait de faire de la retraite une période active de la vie, un troisième âge, propice aux activités de loisirs et de développement personnel » (Viriot-Durandal, 2007, p. 81). Ainsi, un mode de vie focalisé sur les loisirs se forme à la retraite, qui prendra peu à peu de la distance avec les activités de loisirs intra-générationnelles. Assurément, la retraite loisir est axée sur l'investissement dans la consommation de masse, les loisirs ainsi que sur les contacts sociaux (Guillemard, 1972, Paillat, 1989).

Le Québec, pour sa part, se caractérise par une injonction sociale d'une consommation de loisir à la retraite qui est peu présente ; néanmoins les études rendent compte des bienfaits du loisir pour les plus âgés (Carbonneau, 2012).

« La pratique de loisir est une composante importante de saines habitudes de vie, en particulier chez les personnes âgées. En effet, le loisir constitue une voie privilégiée d'amélioration tant de leur qualité de vie (Carbonneau, 2004, Kane, 2001, Rousseau et al., 1995) que de leur santé physique et mentale (Zumbo, 2003). Riddick et Daniel (1984)

²² Guillemard (1972) a mené une enquête quantitative portant sur les conduites de retraite. A partir de celle-ci, elle a construit une typologie des types de retraite basée sur deux dimensions : un axe nature/culture et un axe production/consommation. L'auteur ajoute deux ressources (les déterminants de la pratique) : les biens et les potentialités. De cette enquête, Guillemard distingue cinq types de retraite : la retraite-retrait, la retraite-troisième âge, la retraite-consommation (famille et loisir), la retraite-revendication et la retraite-participation. Le type le plus significatif est celui de la retraite-retrait qui rassemble un tiers de la population. Trente ans plus tard, Guillemard (2002) reconsidère cette typologie en ajoutant un nouveau type de retraite : la retraite solidaire, nouvelle forme de retraite productrice et active.

²³ Paillat (1989) mène avec une équipe de recherche une enquête quantitative, longitudinale, sur le passage de la vie active à la retraite au niveau national. L'échantillon d'environ 1 500 personnes nées en 1922 a été suivi pendant trois ans de 1981 à 1984. Paillat s'est particulièrement intéressé au processus de l'entrée dans la retraite. L'activité, la sociabilité et la subjectivité ont été les trois dimensions privilégiées pour former les cinq types de pratiques : la retraite loisir, la retraite conviviale, la retraite intimiste, la retraite retranchée et la retraite abandon. La retraite loisir est le type le plus attesté dans l'enquête de Paillat.

rappellent que la participation à des loisirs serait le facteur le plus déterminant pour le bien-être psychologique, et ce, avant même l'état de santé » (Carbonneau, 2012, p. 1).

Ainsi, le loisir comme activité à la retraite, faisant partie du temps pour soi, est un critère de cette population du type 1. Guillemard (1972) ajoute que ce type de retraite loisir est également caractérisé par un agencement temporel d'activités variées vers le développement personnel, à l'instar des retraités du type 1, via le temps pour soi.

Cette polarité de l'organisation du temps des enquêtés de ce type vers le temps pour soi montre que l'intérêt individuel prime dans ce temps social. Dumazedier montre cette importance du temps choisi valorisant « l'expression de soi » au regard du loisir :

« Le loisir est un temps social affecté à soi, pour soi, en priorité. Il est indépendant des engagements socio-spirituels, même quand ceux-ci sont considérés comme des moyens de réalisation personnelle. Le loisir est le temps social où prime le repos de soi, le divertissement ou le développement autonome de soi, indépendamment des normes, du travail ou de l'action spirituelle ou politique, même quand celles-ci exercent une influence sur ce développement. Le loisir serait plutôt une façon d'équilibrer les pratiques des temps sociaux [...], selon des activités, des rythmes, des valeurs qui tiennent avant tout aux exigences de soi. C'est le temps des choix, [...] de la culture corporelle ou manuelle, artistique ou intellectuelle, sociale ou individuelle, en priorité pour soi-même, de quelque niveau que ce soit » (Dumazedier²⁴).

Après avoir présenté les caractéristiques générales du type 1 « agencement pour soi », nous allons décrire la manière dont les enquêtés se rapprochant de ce type organisent leurs budget-temps à la retraite.

1.1.2 *Ego au centre de l'agencement*

Les enquêtés du type 1 structurent leur organisation autour d'une polarité, le temps pour soi. Ils agencent leurs temporalités sociales de façon autonome en décidant par eux-mêmes la pratique de telles ou telles activités. « A l'abri des pressions qu'implique la vie de salariés, vous êtes votre propre chef : je fais ceci parce que je le veux bien [...] Chacun vit pour lui-

²⁴ Dumazedier J. (non daté), « Comment conceptualiser le temps libre », *Temporalistes*. [en ligne] n° 5, p. 14-16 [20.08.2012]. Accès Internet : <URL : http://temporalistes.socioroom.org/spip.php?page=archive&id_article=74>

même » (Gauchet, 2010)²⁵. Cette citation de Gauchet résume tout à fait l'organisation autonome des temporalités sociales de ces enquêtés. Ils les choisissent en connaisseurs expérimentés, refusant celles qui ne cadrent pas avec leurs attentes temporelles (horaires, jour), organisationnelles (récurrence de l'activité, cadre de l'activité...), mais aussi avec le niveau d'engagement souhaité.

Même si la retraite est avant tout un espace de liberté, hors des contraintes professionnelles, les enquêtés du type 1 « agencement pour soi » choisissent de s'imposer une structuration temporelle, jugée souple, en fonction de leurs activités.

Cela m'apporte d'avoir quand même quelque chose, une structure du temps bien que cela soit plus lâche, c'est-à-dire d'avoir encore quelques contraintes et obligations, car finalement contraintes et obligations cela structure. [...] Je fais des choses pour moi mais je ne suis pas impliquée dans des rendez-vous avec des gens, c'est des trucs ponctuels tout le temps, je ne suis pas inscrite dans un processus où j'ai des choses à faire qui me sont demandées par quelqu'un d'autre, voilà, je me dis que peut-être c'est structurant, il y a besoin de choses comme cela, mais pas trop (Lydie, fr).

A travers le discours de Lydie, nous comprenons qu'il est donc important de faire le lien à la fois entre une structure fixe et libre, et que celle-ci ne soit dictée par personne d'autre que l'individu. Dans ce même ordre d'idées, où l'autonomie est de mise, la volonté de ne pas être *surbooké* joue également pour les enquêtés de ce type dans le choix de l'organisation des temporalités sociales. Patrick nous l'explique : *J'ai pensé faire du dessin, je n'ai pas envie de m'occuper cinq jours par semaine, huit heures par jour, non pas du tout, je veux être libre de mon temps tant que je peux le faire (Patrick, qc).*

En somme, l'emploi du temps des retraités du type 1 « agencement pour soi » se base sur quelques activités fixes, spécialisées dans ce temps pour soi, et de grandes marges de manœuvre. A ce titre, l'emploi du temps de Françoise se répartit comme suit :

Le lundi j'ai donc de 11 h 30 à 12 h 30 j'ai l'aquagym, après le mardi midi on va chercher le petit-fils, avant c'est vrai que je n'avais pas mon petit-fils, mais donc demain on va chercher le petit-fils à la crèche on va le garder jusqu'au mardi soir, le jeudi je n'ai rien de

²⁵ Gauchet M. (15/04/2010), « Nous avons inventé un nouvel âge d'or de l'existence », *l'Express* [en ligne] [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : http://www.lexpress.fr/emploi-carriere/nous-avons-invente-un-nouvel-age-d-or-de-l-existence_884949.html >

particulier, ah oui, on joue au golf, on s'est mis au golf, et c'est un sport qui me prend pas mal, le vendredi matin pendant deux heures j'ai l'atelier relais [lecture à des collégiens via l'association Lire et Faire Lire] et je vais à la piscine, le samedi on fait différentes choses, on marche, on va au golf, et le dimanche matin on va au cinéma. Je ne vais plus du tout au cinéma le soir, je m'endors au cinéma le soir, cela fait très longtemps que je ne vais plus au cinéma le soir, cela ne nous dit plus rien de sortir le soir, on reste le soir ici. [...] Il y a aussi autre chose que je ne vous ai pas dit, c'est que le samedi une fois par mois je participe à un club de lecture à la bibliothèque où nous échangeons sur nos lectures avec les bibliothécaires (Françoise, fr).

L'expression « on » dans le déroulé de Françoise signifie qu'elle pratique les activités avec son conjoint. Elle nous précise que dans le cadre de son emploi du temps, elle n'organise plus aucune activité en soirée. En effet, les enquêtés de ce type préfèrent rester à leur domicile le soir, ce qui contraste avec d'autres types, tels le type 2 « agencement autour d'un temps pivot » ou le type 3 « agencement équilibré », qui continuent à avoir une vie sociale active à cette période de la journée. Il faut également ajouter que ce couple part dans sa maison de campagne en Bretagne pendant cinq mois de fin avril à fin septembre. De fait, là-bas, Françoise reprend les mêmes activités qu'elle a en Ile de France : club de lecture, piscine, golf et cinéma avec son conjoint ; excepté son activité bénévole.

A travers la description de l'emploi du temps de Françoise, le temps pour soi indexe toutes les autres temporalités et se décompose en activités culturelles (exposition, musée, cinéma, théâtre...), intellectuelles et ludiques (bridge, scrabble, mots croisés, lecture...), artistiques (chorale, dessin...), physiques et sportives (yoga, gymnastique, aquagym, randonnée...). Ainsi, ces pratiques choisies par l'individu peuvent s'effectuer en tant qu'adhérent dans une structure associative, à ce titre prendre un cours de chant dans une chorale, ou librement, comme le fait d'aller au musée.

Par ailleurs, l'entrée dans les activités fixes du temps pour soi de ces enquêtés s'effectue dans une démarche personnelle et autonome. En effet, ils ont eux-mêmes sélectionné les activités qu'ils voulaient pratiquer, puis se sont mis à chercher les organismes qui les proposaient, pour ensuite prendre contact avec eux. D'une certaine manière, ils ont mis en place une stratégie dans la recherche des activités.

J'allais à la bibliothèque pour emprunter des livres sans connaître l'existence du club de lecture. Il a fallu que je voie des informations concernant ce club de lecture dans le journal de la ville. A la retraite j'ai demandé des informations directement à la bibliothèque, et je suis venue voir une première fois pour ensuite y participer pleinement (Françoise, fr).

De surcroît, la retraite est le moment jugé favorable pour réaliser enfin les activités que les enquêtés du type 1 n'ont pas réussi à pratiquer pendant leur vie professionnelle ; plus précisément la retraite est vécue comme un temps pour concrétiser des projets culturels, artistiques, sportifs..., mis de côté en raison de la prégnance du temps de travail. Chantal (fr) nous précise ce point : *On a plus de temps pour faire des choses qu'on n'a pas faites avant et qu'on avait envie de faire. [...] Bien sûr qu'on fait des choix d'activité ou de non activité en arrivant à la retraite, j'ai fait des choix mais cela s'est fait très naturellement.* Françoise (fr), elle, se remet à l'aquagym, pratique qu'elle avait dû mettre de côté lors de la fin de sa vie professionnelle, trop contrainte en termes temporels, en raison de déplacements réguliers vers une ville de province.

La motivation principale des enquêtés dans cette pratique est la recherche de plaisir, de satisfaction et d'enrichissements personnels, à l'instar de ce que précise Dumazedier (1988) lorsqu'il parle du temps libre à la retraite : « c'est un ensemble d'activités que chacun choisit pour lui-même, pour son repos, sa distraction ou son perfectionnement dans des activités corporelles, manuelles, artistiques, intellectuelles et/ou sociales » (Dumazedier, 1988, p. 160). Le temps pour soi relève de la recherche de l'hédonisme ou comme l'indique Rauch (2003) « d'une plus grande sensibilité à soi »²⁶.

L'activité bénévole se veut aussi une recherche de plaisir liée aux goûts et aux choix de l'individu. Les enquêtés du type 1 « agencement pour soi » considèrent leur bénévolat comme un don de temps, mais limité et sans débordement possible. Ingrid²⁷ précise : *Je ne veux pas m'investir dans un autre bénévolat, j'ai d'autres choses à faire. Je donne déjà trois heures par semaine. [...] C'est plaisant d'avoir des choses ponctuelles. Moi, je ne veux pas donner trop de temps non plus, donc je pense que le bénévolat, il faut que cela soit à un moment*

²⁶ Rauch A. (2003), « Les loisirs, temps libéré ?, *Projet* [en ligne] n°273 [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : <http://www.ceras-projet.com/index.php?id=1702>. >

²⁷ Ingrid, 64 ans, mariée, sans enfant, habite à Montréal. Ancienne urbaniste, elle est à la retraite depuis deux ans. Elle partage son temps entre des conversations françaises avec des immigrés, le bridge, la marche, et une visite une fois par semaine à ses parents qu'elle nomme « ludique » car elle joue le plus souvent à des jeux avec eux : bridge, scrabble...

donné, en tout cas pour moi (Ingrid, qc). Françoise formule un énoncé similaire : Je ne veux pas donner trop de temps, c'est vrai que Lire et Faire Lire cela me demande deux heures le vendredi matin, je ne veux pas m'investir davantage (Françoise, fr).

Les retraités du type 1 restreignent leur investissement temporel car pour eux la liberté prime avec l'idée de faire ce qu'ils veulent quand ils le veulent. Chantal²⁸ nous explique qu'en raison d'un sur-engagement temporel nécessaire dans la pratique de l'alphabétisation, elle a préféré revoir ses choix de bénévolat. Effectivement, elle ne souhaitait pas être assujettie à une régularité annuelle sans absence possible.

Si il y avait un truc qui m'avait tentée que je pouvais faire ici, mais que je ne pouvais pas si je voulais faire mes voyages, vraiment là il y a une présence obligatoire pendant toute l'année scolaire, j'aurais bien aimé faire de l'alphabétisation j'aurais eu des gens de tous âges, j'étais prête je m'étais renseignée, j'étais prête à aller prendre des cours car c'est pas évident, et puis je me suis rendu compte que là cela me prenait trop, que j'étais trop prisonnière, là je ne pouvais plus faire les voyages, donc je ne l'ai pas fait, mais c'était une façon d'avoir des gens d'âges complètement différents, moi j'étais prête en amont, comment on fait pour alphabétiser les gens, le problème c'est que je n'aurais plus été assez libre, malgré tout la retraite c'est aussi la liberté, [...] finalement je n'ai pas envie de sacrifier d'autres choses, j'ai envie justement de faire tout ce que j'ai envie, je n'avais pas envie d'être coincée en faisant une activité, en ne pouvant pas faire autre chose, là je sais que je peux faire plein de choses différentes, cela s'arrange, cela va bien, et je ne suis pas coincée, et cela je crois que c'est important, après tout, la retraite j'ai fait cela pour être libre et je veux rester libre (Chantal, fr).

Les enquêtés de ce type mettent dans leur priorité leur disponibilité temporelle, la liberté d'arrêter à tout moment une activité qui deviendrait trop coûteuse en temps, mais également dans un tout autre registre, leur intérêt personnel pour l'activité. Assurément, ces trois critères rentrent en ligne de compte dans leur décision de participer ou non à une activité. A ce titre, Patrick a pris en considération à la fois le temps qu'il devait donner à l'activité, ici la conversation française avec des immigrés, mais aussi sa satisfaction personnelle à participer à celle-ci. Sans la validation de ces deux critères, il s'est autorisé à éconduire une sollicitation.

²⁸ Chantal, 62 ans, divorcée, deux enfants, habite Paris. Elle a choisi de partir en retraite de l'enseignement secondaire à 60 ans. A la retraite, elle est néo-bénévole à Lire et Faire Lire deux heures par semaine, pratique l'aquagym, la randonnée, se rend régulièrement au cinéma et part en voyage une fois tous les trimestres.

C'est un peu moi qui les [le personnel du centre communautaire de son quartier] ai approchés, j'ai dit je suis disponible pour faire du bénévolat, on m'a dit on a cela, cela, on m'a dit il y a aussi du mentorat pour aider les jeunes enfants à faire leurs devoirs, cela ça m'intéressait un peu moins, donc c'était vraiment un choix de disponibilité, cela correspondait à mes critères de disponibilité ponctuelle, et le fait d'en retirer certains bénéfiques intellectuels et personnels, c'était surtout cela mon intérêt (Patrick, qc).

Le refus de Patrick de faire du mentorat est un geste récurrent chez les enquêtés de ce type 1, lorsqu'une pratique est contraignante ou le devient, selon les trois critères que nous avons énoncés. Corrélativement ils déclinent toutes possibilités d'avoir une quelconque responsabilité à la retraite, celles-ci n'étant pas en adéquation avec leur choix de disponibilité temporelle.

Cette forme de bénévolat pourrait se comparer en partie à « l'engagement distancié » présenté par Ion (1997). En effet, il construit ce modèle par rapport à l'engagement militant qui caractérise l'action militante des années 1980 en France. A ce propos, Ion met en parallèle le timbre et le *post-it* : « l'engagement militant représenté par le timbre collé sur la carte (d'adhérent), succède à l'engagement distancié, symbolisé par le *post-it*, détachable et mobile » (Lambelet, 2009, p. 207). Ce *post it* symboliserait l'activité bénévole des enquêtés du type 1 défini notamment par une adhésion ponctuelle, limitée, révocable. A ce titre, les conversations françaises qu'effectue Patrick, d'une durée d'une heure, se déroulent sur dix semaines plusieurs fois par an. Les bénévoles peuvent réaliser, selon leur bon vouloir, une ou plusieurs sessions. Ce cadrage temporel de la structure entre en adéquation avec les choix des enquêtés qui ne recherchent qu'un « engagement distancié ». D'autres chercheurs internationaux, dont certains québécois (Eckstein, 2001, Hustinx, 2001, Thibault, 2012), montrent également ces changements des formes du bénévolat.

« Scholars speak of a transition from “traditional,” “classical,” and “old” to “modern” or “new” (Hustinx, 2001; Jakob, 1993; Kühnlein, 1998; Olk, 1989; Rommel et al., 1997), from “collectivistic” to “individualistic” (Eckstein, 2001), from “membership-based” to “program-based” (Meijs and Hoogstad, 2001), or from “institutionalized” to “self-organized” (Beck, 1997; Brömme and Strasser, 2001) types of volunteer participation » (Hustinx, Lammertyn, 2003, p. 167 - 168).

Pour Thibault (2012), ces transformations font émerger une pluralité de figures du bénévolat et peuvent s'expliquer au regard de trois points :

- Le temps donné au bénévolat.
- Le réseau social développé au cours de l'activité.
- Les motifs pour lesquels les individus font du bénévolat et les bénéfices retirés de cette pratique.

Ainsi, le bénévolat « traditionnel » serait caractérisé par un don de temps illimité en raison de prescriptions morales et de valeurs liées à la charité à travers un engagement ancré dans un territoire, tandis que le bénévolat « moderne » serait plus en lien avec le don d'un temps en capsule, choisi par l'individu, qui recherche des bénéfices concrets, et qui s'engage à partir de son réseau social. Thibault (2012) reprend huit points synthétisés par Hustinx et Lammertyn (2003) qui déterminent ce nouveau bénévolat.

« 1. La laïcisation des motifs d'engagement : ce n'est plus une obligation morale. 2. La recherche des bénéfices concrets plus qu'une satisfaction morale : pour soi et les autres. 3. L'engagement est davantage une affaire d'individu que de communauté : le JE est moteur de l'engagement. 4. La tâche prévaut sur l'appartenance (*membership*) à une organisation comme motif d'engagement. 5. Le temps d'engagement est sporadique plus que régulier : le temps manque. 6. Les personnes s'engagent à partir de réseaux sociaux plus que d'un territoire. 7. Les causes servies doivent être perçues à la mode, ce qui amène une obligation de vendre la cause. 8. L'action bénévole : ça donne quelque chose, et c'est « glamour », reconnu et festif » (Thibault, 2012, p. 2).

Dès lors, ce type d'engagement coïncide fortement avec celui *post-it* de Ion (1997) ainsi qu'avec la participation bénévole des enquêtés du type 1. Cette dernière est ponctuelle, permettant de faire partie de quelque chose, avec une volonté de se centrer sur soi et sa satisfaction personnelle. Hustinx et Lammertyn (2003) insistent sur l'autonomie de l'individu dans ses choix par cette émergence d'un nouvel engagement bénévole qu'ils nomment « *reflexive volunteering* », à l'instar des caractéristiques des retraités du type 1.

« *Today's volunteers are more autonomous and self-conscious actors articulating their own views and preferences, thereby challenging traditional organizational structures. Hustinx and Lammertyn (2003) coined the notion of "reflexive volunteering" to conceptualize the*

shift from former heteronymous or collective monitoring of agents to the autonomous, active, and permanent self-monitoring of individual life courses and lifestyles. Reflexives volunteering is fundamentally entrenched in the active (re-)design of individualized biographies and lifestyles (Hustinx, 2008) » (Hustinx et al., 2010, p. 79).

Les retraités du type 1 ne veulent pas subir l'injonction d'une instance externe, ils pratiquent si, et seulement si, l'activité qui leur apporte une satisfaction personnelle et de laquelle ils ont la capacité de se retirer quand bon leur semble.

« Le bénévole d'aujourd'hui souhaite désormais s'affirmer dans sa pratique et laisser libre cours à l'expression de sa singularité. Le « *bénévolat à la carte* » évoqué par Jacques Ion dans ses ouvrages est une illustration de ce phénomène. Ce n'est plus l'organisation qui est première mais les individus qui la composent et ces derniers souhaitent conserver vis-à-vis d'elle une certaine distance. Distance symbolisée par l'émergence d'une dimension hédoniste intimement liée au rapport à soi. Les résultats de l'enquête nous présentent des bénévoles mettant en avant sans complexe les bénéfices personnels retirés de leur engagement qu'il s'agisse des plaisirs, de l'envie, ou du besoin » (Riffaut, 2008, p. 53).

« On est passé d'un engagement militant à une logique d'épanouissement personnel ou, en tout cas à une inversion des motivations. [...] Il s'agit plus d'une logique de contractualisation — où l'association offre un cadre à l'action personnelle, une source de plaisir à un bénévole en échange de sa disponibilité et de ses compétences — que d'une logique d'adhésion au sens fort [...] Il [l'engagement bénévole] correspond à un projet d'activité où le plaisir est synonyme de réalisation de soi. La participation à la vie associative repose de plus en plus sur la recherche d'une satisfaction personnelle de type hédoniste, pouvant parfois s'allier à une utilité sociale » (Sue, Peter, 2012²⁹).

Toutes les activités des enquêtés du type 1 « agencement pour soi », au même titre que le bénévolat, sont tournées vers la recherche de l'hédonisme. Hormis la satisfaction de leurs intérêts personnels, les retraités de ce type se dirigent vers le bénévolat principalement pour deux raisons. Dans un premier temps, les quelques heures de bénévolat suffisent pour leur permettre de retrouver une utilité sociale dont certains enquêtés se sentaient dépossédés depuis leur fin d'activité professionnelle. Pour eux, le fait de retrouver une place dans la société semble donc primordial. Ingrid (qc) explique : *Ce n'est pas beaucoup, trois heures de*

²⁹ Sue R., Peter J.-M. (2012), *Le bénévolat : une nouvelle forme d'épanouissement personnel [en ligne][20.08.2012]*. Accès Internet : < URL : <http://www.cnrs.fr/inshs/recherche/benevolat.htm> >

bénévolat par semaine, mais pour moi cela a de la valeur, ça donne un sens à mon identité.

Le souhait d'être utile semble plus fort lorsque l'individu s'engage pour la première fois à partir de cinquante-cinq ans (Malet, 2008), comme c'est le cas pour cette catégorie d'enquêtés ; assurément, nous avons affaire à des néo bénévoles. En retour de cette activité bénévole, ils vont retrouver une identité car ils vont être reconnus comme membres de la société, citoyens à part entière. Dans un second temps, ce besoin d'être utile est complété par la volonté de rester proche de son ancienne activité professionnelle en réutilisant des compétences prépondérantes, à cet égard Chantal (fr) et Françoise (fr), anciennes enseignantes, font la lecture à des enfants.

L'activité rémunérée est également polarisée autour d'*ego* et de sa liberté de choix. Pour les enquêtés du type 1, elle peut être considérée comme ponctuelle, au même titre que le *post-it* de Ion (1997). Le nombre d'heures pour cette pratique est donc restreint et les retraités ont une volonté de diminution dans l'année à venir.

Les principales raisons de la pratique de cette activité sont le souhait de continuer à structurer leur temps par des habitudes de travail, de faire partie de la société et d'être utile. Dans le cas de Lydie, nous relevons ces deux raisons ainsi qu'une supplémentaire en lien avec le sens du vieillir, soit le souhait de ne pas être au « rancart » vis-à-vis de soi mais également vis-à-vis des autres.

Q : Vous venez de dire que vous ne travaillez pas pour « l'argent », quelles sont donc les raisons pour lesquelles vous continuez à travailler ?

Lydie : Il y en a plusieurs en fait, il y a, je crois, l'habitude quand même de structurer mon temps avec en partie le travail, même si ce n'est pas tous les jours, et bien que cela soit plus lâche. Il y a aussi le fait d'avoir l'impression de ne pas être au "rancart", je n'ai pas envie d'être vieille. [...] Pour le moment, je suis dans une espèce de période entre-deux, où toutes ces choses là tournent un peu dans ma tête, je les laisse mûrir, c'est pour cela que je garde un peu de boulot, parce que je ne suis pas encore complètement passée à autre chose et parce que j'ai envie d'être utile, oui, être utile c'est servir à quelque chose, c'est servir forcément, mais je ne suis pas militante. [...] C'est très agréable de se sentir encore dans : je fais partie de quelque chose, je me lève le matin, je m'habille différemment forcément de ce que je fais quand je suis à la maison où je suis souvent en survêt', je m'habille, je me maquille, vous voyez, il y a toute cette espèce de je suis encore dans tout cela, je fais partie de quelque chose (Lydie, fr).

Dès lors, les raisons de l'activité rémunérée se rejoignent avec celles du bénévole. Il faut bien préciser que les enquêtés de ce type qui cumulent emploi – retraite sont free lance, indépendants, formateurs... ce qui les rendaient déjà par le passé maîtres de leur organisation temporelle.

Nous retrouvons également toujours la possibilité de refuser une activité : *Je ne prévois rien du tout, c'est-à-dire vraiment, je ne me donne aucune obligation, je me dis si j'ai envie de continuer certains contrats, je vais les continuer, si je n'ai pas envie, je ne les continuerai pas* (Lydie, fr). De ce fait, l'autonomie dans l'agencement des temporalités sociales est toujours de mise.

Le fait d'avoir de la famille (ascendants et descendants) ne suppose pas un temps dévolu à celle-ci dans l'emploi du temps des retraités du type 1, tout dépend de leur choix.

Lorsque les enquêtés sont mariés, ils accordent un temps non négligeable au temps familial conjugal ; et plus encore pour les retraités dont le conjoint travaille, pour lesquels ce temps prend le dessus sur tous les autres, lorsque celui-ci rentre du travail. Nous avons le cas de Patrick, dont la femme travaille toujours. Les journées de sa semaine se décomposent entre des activités sportives, culturelles, artistiques, du repos et un temps de bénévolat, tandis qu'il dédie tout son temps à sa femme lors du week-end. Ainsi, le couple partage son temps dans des activités de temps pour soi, similaires à celles énoncées précédemment. Nous comprenons cette division temporelle quand il nous narre sa semaine et sa journée de la veille.

En général, je me lève vers sept heures, ma femme part au bureau vers huit heures et peu de temps après je vais au YMCA (Young Men's Christian Association), c'est un club de sport, cinq jours par semaine pendant deux heures, je fais des exercices personnels, de l'aérobic, des poids, je sors, je prends un café, je rentre chez moi, cela c'est pas mal la routine du matin, des fois je vais faire les courses, à part cela les après-midi, j'aime bien aller voir les expositions de peinture, sortir un peu, je révise les chants pour la chorale, je fais ce bénévolat une fois par semaine [les conversations de français avec des immigrés pendant trois heures par semaine]... et simplement ne rien faire aussi, faire des choses autour de la maison. [...] Le week-end on fait beaucoup d'activités ensemble avec ma femme, on est tous les deux assez sportifs, donc on fait en fonction des saisons, du vélo, du tennis, des raquettes, du ski... On sort aussi pour aller voir des amis, sortir au cinéma, au théâtre... (Patrick, qc).

Le mari d'Ingrid travaille dans une autre ville d'où il rentre tous les week-ends, et à son arrivée, toutes les attentions sont tournées vers lui. Le week-end semble être le temps familial conjugal par excellence où le couple réalise en commun des activités issues du temps pour soi. Cette distance conjugale pourrait être considérée pendant deux jours comme fusionnelle au regard des formes de bonne distance dans le couple à l'heure de la retraite de Caradec (1995). En effet, le retraité marié manifeste le désir d'être séparé le moins possible de son conjoint : « d'une part privilégiant les sorties en commun ; d'autre part en affichant sa préférence pour la coprésence dans la maison, ou sa répugnance à y rester seul » (Caradec, 1995, p. 36). Comme tous les autres temps sociaux des enquêtés du type 1, ce temps passé avec son conjoint est bien délimité et ne prend pas le pas sur le temps pour soi.

Pour certains enquêtés du type 1, les parents sont encore en vie. Ils leur rendent visite régulièrement (une fois par mois), en se reposant sur les autres membres de la famille et sur le personnel soignant de l'institution pour s'en occuper le reste du temps. Ils ne rejettent pas toutes les obligations familiales, mais ils n'en font pas un engagement prioritaire. C'est le cas de Françoise :

Alors ma mère c'est un gros problème, elle a bientôt 92 ans, elle habite à cinq cents mètres d'ici, elle vit toute seule dans sa maison, mon père est décédé il y a quatre ans, pour ma mère c'est hors de question qu'elle aille en maison de retraite, elle n'accepte pas du tout son état physique, elle est complètement pliée en deux, elle a beaucoup de mal à se déplacer, elle ne sort plus du tout de chez elle, je vais la voir une fois, deux fois par semaine, je n'arrêterai pas le bénévolat pour ma mère, étant donné que j'ai une sœur qui habite aussi à cinq cents mètres d'ici, elle peut s'en occuper, mais ma mère ne me fera pas arrêter mes activités, certainement pas. Non, au contraire, je pense qu'il faut garder ses activités, il ne faut surtout pas les interrompre, pour moi c'est essentiel, garder mes activités cela me permet d'organiser ma vie comme moi je l'entends et de ne pas me laisser prendre par des contraintes, donc pour moi non, sauf exception, si ma mère décède bien sûr que je n'irai pas à l'aquagym, c'est tout, mais je reprendrai après (Françoise, fr).

Nous comprenons bien que ces retraités organisent leurs temporalités sociales en faveur du temps pour soi. Bien évidemment, nos enquêtés se préparent au décès de leurs parents et évoquent le fait qu'ils iraient bien sûr se rendre près d'eux s'ils étaient en fin de vie, mais au quotidien, ils ne délaissent aucune activité au profit de leurs parents. Là encore, nous

constatons que la recherche du temps pour soi domine l'organisation de la structure temporelle.

Par ailleurs, les liens sociaux ne se limitent pas qu'à ceux familiaux, mais s'ouvrent également vers un faible réseau social. Ces retraités ont consacré leur vie professionnelle au travail et n'ont pas créé d'autres contacts que ceux professionnels qu'ils n'ont pas gardés. Ainsi, les nouveaux liens sociaux se restreignent aux contours des activités. Les rencontres occasionnelles avec des relations ont lieu le plus souvent en journée en semaine selon leurs marges de manœuvres. Si les retraités acceptent des propositions de sorties, ils le font sans obligation, en ayant choisi de façon réfléchie et autonome, afin d'avoir un temps de satisfaction avec autrui, mais pas dans le but de combler leur temps. A ce titre, Lydie nous relate son expérience avec une relation amicale :

J'ai une amie qui habite rue M. c'est-à-dire la rue d'à côté et le mardi matin sur les coups de 10 h on se prend un petit café, elle est journaliste free lance et elle est dans le même trip que moi, elle commence à lâcher le travail. Et, donc on se rencontre au bistro tous les mardis matin, et puis des fois on va voir une expo ensemble, mais on n'est pas contraintes, si on ne peut pas ce n'est pas grave, rien ne nous attache, on le fait vraiment pour le plaisir d'être ensemble (Lydie, fr).

Au total, à travers la description du type 1 « agencement pour soi », nous avons tenté de révéler l'importance de l'organisation autonome de leurs temporalités sociales et la prépondérance d'une polarité, le temps pour soi. Nous allons maintenant évoquer le type 2 « agencement autour d'un temps pivot ».

1.2 Type 2 : « Agencement autour d'un temps pivot »

1.2.1 Caractéristiques générales

Mémo profils des retraités du cas type 2

Michel, 66 ans, marié, 3 enfants et 1 petit-enfant, habite en banlieue parisienne. Ancien directeur de gestion d'une banque privée, il cumule depuis un peu plus d'un an son emploi de gestionnaire de patrimoine dans une société de gestion et sa retraite. Il consacre à ce travail salarié quatre jours par semaine.

Raymond, 65 ans, marié, 1 enfant, vit à Paris. Ancien chef comptable, il est président pour la troisième année consécutive d'une association de randonnée pédestre. Il consacre quasiment l'intégralité de son temps à son bénévolat.

Simone, 62 ans, mariée, 4 enfants et 3 petits-enfants, vit à Montréal. Ancienne cadre de la fonction publique, elle se dirige pour la première fois vers le bénévolat à la retraite dans une association de défense des droits des personnes âgées, association dont elle devient la présidente.

Les enquêtés du type 2 « agencement autour d'un temps pivot » ont une organisation hétéronome de leurs temporalités sociales et se centrent sur un temps pivot qui structure leur emploi du temps. Les retraités polarisent totalement leur temps vers une seule temporalité sociale qui organise toutes les autres, au même titre que les enquêtés du type 1 « agencement pour soi ». Cette temporalité peut être un engagement bénévole³⁰, une activité rémunérée ou une activité tournée vers la famille. Le temps pivot indexe toutes les autres temporalités sociales et préside à l'agencement temporel général. Les enquêtés du type 2 « agencement autour d'un temps pivot » remplace le temps pivot du travail par un autre temps pivot en entrant à la retraite. Nous utilisons la notion de « pivot » pour qualifier ce type en référence à Sue (1994) et à Pronovost (1996). Dans la partie introductive, nous avons explicité la

³⁰ La notion d'engagement fait référence, selon la définition du Dictionnaire de l'Académie française, à « l'action de participer activement à la vie sociale, politique, intellectuelle ou religieuse de son temps ». L'accent est mis sur l'action dans la participation. L'engagement s'oppose à une posture de retrait du monde social (Charpentier, 2004). L'engagement est une forme d'action au profit d'autrui ou de la collectivité que l'on réalise seul ou à plusieurs en donnant de soi et du temps. Le don est une caractéristique importante de l'engagement et nous en retenons la définition sociologique proposée par Godbout et Caillé : « toute prestation de biens ou de services effectuée sans garantie de retour, en vue de créer, entretenir ou régénérer le lien social. Dans la relation de don, le lien importe plus que le bien » (Caillé, 1998, p. 75). Ici, l'individu porte son engagement dans la sphère publique, via le bénévolat. Ainsi, nous avons préféré évoquer le terme engagement pour les retraités du type 2 car celui-ci nous paraissait plus pertinent et plus à même de définir la pratique que celui d'activité bénévole.

signification du temps pivot et la façon dont le temps de travail en était devenu un dans la société industrielle. Nous pouvons la synthétiser par la citation suivante de Bessin (1994) :

« Il [le temps de travail] est dominant dans ce modèle temporel, non seulement parce qu'il est quantitativement central, dans tous les segments temporels (journée, année, durée de l'existence), mais surtout parce qu'il structure l'ensemble des autres temps sociaux qui s'organisent largement en fonction de ce temps pivot » (Bessin, 1994)³¹.

Dès lors, en nous fondant sur la définition du temps pivot, nous pouvons conclure que lorsqu'une activité a une durée quantitative longue, polarise et rythme toutes les autres temporalités sociales, elle peut être qualifiée de temps pivot, comme c'est le cas pour le type 2 « agencement autour d'un temps pivot ». Ainsi, ces retraités ont un temps pivot qui conserve les mêmes caractéristiques de durée et de structuration que le temps de travail. De plus, l'instance qui exerce ce temps pivot impose de l'extérieur à l'individu son organisation temporelle, soit de façon tout à fait hétéronome.

Cette deuxième dimension d'hétéronomie est développée par Marucchi-Foino (2007) qui démontre que le temps pivot ne peut être que lié au déterminant de la contrainte. Effectivement, ce temps crée une raréfaction du temps libre en diminuant la quantité du temps disponible, structure l'emploi du temps, introduit des contraintes sur le quotidien et laisse une faible marge de manœuvre temporelle.

« Les temps contraints sont déterminés par des contraintes extérieures aux individus, une fois que ceux-ci s'y sont engagés, ces contraintes proviennent des institutions sociales dont elles sont tributaires, ce qui fait en sorte qu'elles échappent au contrôle des individus. Ainsi, leur pratique et les durées à leur consacrer sont déterminées par les exigences de l'institution et non par la personne elle-même [...]. Les temps contraints, dont le travail rémunéré et la famille sont les exemples les plus évidents, consistent en des activités qui confèrent des obligations et des responsabilités que les individus doivent nécessairement assumer » (Marucchi-Foino, 2007, p. 36 – 37).

Marucchi-Foino (2007) pose ainsi ce temps contraint, hétéronome, qui indexe toutes les autres temporalités sociales. Nous proposons ci-dessous quelques modèles de retraite dans

³¹ Bessin M. (1994), « La police des âges entre rigidité et flexibilité temporelles Première partie : La "chronologisation" du cours de vie », *Temporalistes* [en ligne] n°27, p. 8-13 [20/08/2012]. Accès Internet : < URL : http://temporalistes.socioroom.org/spip.php?page=archive&id_article=190 >

lesquels ces formes de temps pivot sont présentes dans le but d'apporter des éléments de cadrage pour notre type « agencement autour d'un temps pivot ».

Tout d'abord, le mode de vie de la retraite famille est perçu comme une pratique traditionnelle à la retraite. Dans la typologie de Guillemard (1972) à laquelle nous nous sommes reportés pour le type 1 « agencement pour soi », il est fait mention du mode de vie famille comme l'une des possibilités à la retraite. Ce mode de vie se caractérise ainsi :

« Les retraités sont le point d'appui du système familial vertical. Par conséquent cette conduite se manifestera non seulement par un comportement quotidien centré sur la communauté familiale fermée, mais aussi par le sentiment qu'on a un rôle spécifique à jouer au sein de cette communauté, un rôle d'aide matérielle et de soutien affectif » (Guillemard, 1972, p. 68).

Depuis les années 1970, nous aurions pu croire à la rupture des solidarités entre générations en raison de l'indépendance résidentielle croissante ; or, les liens et les échanges dans la famille ne disparaissent pas. La génération des retraités étudiés est bien souvent qualifiée de génération pivot ou de génération « *sandwich* », image permettant d'insister sur la double dépendance dans laquelle se situe cette génération. Des chercheurs français et québécois (dont Attias-Donfut, 1995, Godbout, Charbonneau, 1996, Clément, Lavoie, 2002) ont déjà remarqué, depuis les années 1990, l'existence de cette dépendance d'une part, vis-à-vis des ascendants qui vivent de plus en plus longtemps avec l'augmentation de l'espérance de vie et, d'autre part, vis-à-vis de la descendance qui subit des difficultés d'insertion au début de la vie professionnelle (comme le chômage), des ruptures sur le parcours de vie du point de vue professionnel (à cet égard, un licenciement), mais aussi familial (par exemple un divorce). De ce fait, nous comprenons que les activités tournées autour de la famille peuvent prendre la forme d'un temps pivot à la retraite.

Dans un second temps, le temps pivot consacré à l'engagement bénévole peut se repérer dans le mode de vie de la retraite solidaire ou de la retraite utilité sociale. Des sociologues tels que Guillemard (1991), Legrand (2001) ou Thibault (2011) ont mis en exergue l'apparition de ce nouveau mode de vie à la retraite, s'additionnant à ceux déjà existants. Grâce à cette pratique les retraités maintiennent leur contribution dans la société et réfutent l'opposition travail dans la vie professionnelle et repos ou loisir à la retraite.

Plus récemment, Perrin-Joly et Duprat-Kushtanina (2010) proposent de réunir le bénévolat et le cumul emploi-retraite en un seul mode de vie, nommé la « retraite-travail » : « La “retraite travail” s’inscrit dans la continuité de la vie professionnelle ; un minimum de changements est introduit dans le style de vie et l’emploi du temps personnel. Ce mode de vie s’organise autour d’une activité pivot effectuée dans l’espace public » (Perrin-Joly, Duprat-Kushtanina, 2010)³². Nous constatons que nous revenons toujours à l’idée selon laquelle un temps pivot, extérieur à l’individu, imposerait une organisation des temporalités sociales et serait plus prégnant par rapport aux autres.

Caradec (2009) va plus loin dans la réflexion et au regard des transformations sociales ainsi que des politiques publiques en vigueur en France sur le cumul emploi-retraite, il suggère une ouverture vers un nouveau mode de vie : « la retraite-activité », « activité étant à prendre ici au sens d’activité professionnelle, de participation au marché du travail » (Caradec, 2009, p. 33). Depuis les années 2000, l’équipe de recherche TRANSPOL a exposé l’émergence de la culture du travail et de la retraite au Québec (Crespo, 2004, Lesemann, Beausoleil, 2004).

Au total, nous sommes bien en présence, dans cet agencement autour d’un temps pivot, de trois pratiques (bénévolat, activité rémunérée, famille) qui peuvent chacune organiser le budget temps des retraités du type 2 « agencement autour d’un temps pivot ».

Dans cette introduction, nous avons tenté d’exposer les deux dimensions qui définissent le type 2 « agencement autour d’un temps pivot » : hétéronomie et polarité. Dans notre échantillon, nous n’avons pas rencontré de retraités ayant un temps pivot consacré à la famille, dès lors nous analyserons cette pratique à partir de références bibliographiques.

1.2.2 Polarisation autour d’un temps pivot

Les enquêtés du type 2 « agencement autour d’un temps pivot » centrent l’organisation de leurs temporalités sociales autour d’une polarité, le temps pivot. Simone (qc), présidente d’une association, donne cinq jours par semaine à son engagement bénévole. De fait, l’organisation des temporalités sociales des retraités du type 2 est structurée par l’instance qui

³² Perrin-Joly C., Duprat-Kushtanina V., (2010) « Être vieux et être à la retraite », *Constructif* [en ligne] n°25 [20/08/2012]. Accès Internet : < URL :http://www.constructif.fr/Article_45_83_660/Etre_vieux_et_etre_a_la_retraite_la_fin_d_une_tautologie.html >

impulse le temps pivot, c'est-à-dire la famille, le bénévolat ou l'activité rémunérée. Nous le constatons à travers le cas de Michel (fr) qui a repris un emploi à la retraite dans le secteur de la finance, soit la même branche que celle de son ancienne activité professionnelle. Il repère que ses cadres horaires sont imposés par l'entreprise qui l'emploie, cependant il fait la remarque que ceux-ci sont plus souples que ceux qu'il a connus pendant sa vie professionnelle, grâce à l'octroi occasionnel d'un temps de déjeuner plus long dans le premier extrait ou en prenant comme référence sa journée de repos du vendredi dans le second.

Pour ne rien vous cacher, à 18 h ici on s'en va, oh, 18 h 15 allez, 18 h on s'en va, le matin j'arrive tranquillement vers 9 h 45, c'est, comme disent les jeunes, c'est plutôt cool et compte tenu de la politique de la maison ici, si j'ai envie de déjeuner avec un copain, j'y vais [...] c'est quand même globalement très, très différent [en comparaison avec son ancienne vie professionnelle], et puis compte tenu de l'atmosphère qui existe ici, si j'ai envie de rejoindre ma femme à une exposition ou je ne sais pas quoi, vers midi, j'y vais (Michel, fr).

Michel : Le monde dit, « ah bon, vous êtes à mi-temps », non, non, non, je suis à plein temps, sauf le vendredi, et le vendredi matin je me lève à l'heure que je veux, cela n'a pas de prix.

Q : A quelle heure vous levez-vous le vendredi matin ?

Michel : Je me lève à 9 h 30, par exemple, ou je me lève à l'heure où je suis réveillé, c'est 'pépère', après je prends le temps de prendre mon petit déjeuner parce que c'est très agréable, je lis les journaux, je vais promener le chien, je cours avec le chien pendant une heure, une heure et demie dans les bois, et puis voilà, et le temps passe [...]

Q : Dans la semaine, à quelle heure vous levez-vous ?

Michel : Pas très tôt, 7 h 30, et je ne me couche jamais très, très tard, j'ai besoin de 8 heures de sommeil, je ne me couche jamais très, très tard en semaine, alors comme je sais que je peux sortir le jeudi, le vendredi et le samedi, c'est pas mal, par sortir, je veux dire se coucher à 2 heures du matin. Bon hier soir [mercredi], on est allés à un salon, on s'est couchés à minuit, ce n'est pas dramatique, cela peut se faire (Michel, fr).

Dans les deux citations précédentes, Michel affirme sa croyance en un sentiment de liberté via la possibilité de commencer son travail à 9 h 45 le matin ou d'utiliser son vendredi comme il le souhaite. Or, la structure qui l'embauche impose bien à Michel ses propres cadres temporels, car elle a décidé, en commun accord avec celui-ci, de lui laisser le vendredi et non un autre jour de la semaine. De plus, Michel limite les sorties en semaine en raison de son travail et de ses heures de sommeil. De ce fait, le cadre temporel de cet enquêté n'est pas

choisi en tant que tel, comme c'était le cas pour les enquêtés du type 1 « agencement pour soi », mais bien imposé par une instance extérieure à l'individu, soit de manière hétéronome.

De surcroît, si l'entreprise octroie à Michel des moments de « liberté », de souplesse temporelle c'est bien parce qu'il répond aux obligations de résultats qui lui sont demandés. Il est certain que si les résultats n'étaient pas atteints, la structure serait probablement beaucoup plus exigeante et restrictive avec le retraité. Cette nécessité de résultats va de pair avec la volonté des enquêtés du type 2 « agencement autour d'un temps pivot » de bien effectuer le travail demandé et de parvenir aux objectifs fixés par l'instance externe. D'une certaine manière, comme si le retraité, s'il n'arrivait pas à accéder aux résultats affichés, serait rabaissé dans ses compétences. A cet égard, Michel nous explique l'importance d'être à la hauteur des objectifs précisés par l'entreprise dans laquelle il travaille. Grâce à la réalisation d'une grande partie de ses buts, il se sent plus *à l'aise* dans son rapport à l'entreprise et dans la possibilité de profiter de ses moments de liberté temporelle octroyée par celle-ci.

Il faut quand même que la mayonnaise prenne un peu, ici cela ne s'est pas trop mal passé parce qu'en un an, j'ai pratiquement fait la moitié de l'objectif sur cinq ans, donc c'est bien, c'est bien, cela me permet de, si j'avais apporté un ou deux clients je me sentirais un peu mal à l'aise vis à vis des gens qui sont ici, je me dis ce qu'on me donne tous les mois c'est largement compensé par ce que j'apporte, on le sent bien, d'ailleurs on n'a pas l'impression de devoir trop de choses aux gens (Michel, fr).

Autant nous constatons que le retraité est bienveillant avec la structure qu'il intègre et tend à être en adéquation avec les demandes de celle-ci pour obtenir quelques marges de manœuvres temporelles ; autant il se peut que le retraité fasse des erreurs ce qui le déstabiliserait fortement, se sentant pris en porte à faux face à ses compétences. A cet égard, Raymond (fr) souligne son *esprit de bien faire* et l'éveil d'un sentiment désagréable lorsqu'il y a des *ratés* dans ses missions. Le cas de Michel face à un désagrément dans le cadre professionnel du cumul emploi-retraite, que nous détaillons ci-dessous, corrèle avec celui de Raymond dans le bénévolat ou d'un autre retraité qui ferait des impairs auprès de ses proches familiaux.

Il peut toujours y avoir des problèmes au niveau technique au jour le jour, cela arrive, il peut y avoir des contrariétés c'est la vie, des choses techniques, maintenant on est extrêmement contrôlés dans le domaine de la déontologie etc, la commission de contrôle des banques, cela on est extrêmement contrôlés dans les opérations boursières. Je vais vous donner un détail, j'étais un peu fâché par ce sujet là il y a une dizaine de jours, c'est-à-dire que logiquement quand vous achetez un certain nombre de titres, vous achetez pour une vingtaine de clients un titre, donc il faut que vous enregistriez votre achat instantanément, en même temps que l'ordre que vous passez à un broker pour ne pas qu'il y ait de décalage, pour ne pas que l'on puisse penser que vous allez mettre plus de titres à l'un, moins à l'autre, favoriser éventuellement un client. Bon, donc, il y a un broker, un vendeur de titres qui m'appelle, « j'ai actuellement tant de titres », et cela faisait longtemps que j'en voulais, je n'en trouvais pas tant, il me dit « voilà, j'en ai tant à vous offrir », donc je lui dis « bon d'accord je les prends », il était, je ne sais pas moi, 10 h, il était 10 h donc j'aurais dû immédiatement faire ma liste, l'enregistrer, l'auro dater mettons à 10 h 02, 10 h 03, enfin vraiment en même temps, et puis bon le téléphone a sonné, un client est arrivé, il n'avait pas rendez-vous, etc et finalement ma liste je l'ai donnée à 11 h 30, donc avec l'auro dateur cela a fait un remue ménage, je me suis fait "engueuler", cela ne se fait pas, c'est absolument interdit par les règlements, donc il n'y avait aucune évidemment aucune mauvaise volonté de ma part, ni idée de malversation ou autre, donc c'est un truc qui m'a chagriné pendant toute une journée parce que voilà ce n'était pas intentionné de ma part... [...] Mais c'est le truc voilà, ce n'est pas dramatique, mais c'est désagréable d'entendre le président vous dire, mais non cela ne colle pas, et puis vis-à-vis de l'inspection du contrôle interne du groupe, le président doit montrer qu'il surveille ses troupes donc il a fait une petite note en disant que ce type de pratiques était complètement interdit et qu'il fallait faire très attention etc, etc, pour se couvrir lui aussi, ce que j'ai très bien compris d'ailleurs, enfin les métiers d'argent, c'est les métiers d'argent, il faut respecter les procédures qui sont de plus en plus compliquées d'ailleurs (Michel, fr).

Nous avons donc bien compris que pour les enquêtés une structure externe prescrivait l'organisation temporelle des retraités. Il faut également préciser pour montrer la prépondérance de la domination de cette instance, le fait que ces enquêtés ne refusent jamais rien et qu'ils acceptent toutes les tâches demandées. Michel nous dit : *Si le directeur demande que je prenne un client pour un rendez-vous le vendredi matin, j'accepte, bien évidemment, cela a été le cas l'autre jour, je suis revenu le vendredi matin.* Cet exemple confirme l'hétéronomie de l'individu dans la mise en place de la structure temporelle.

Jusqu'à présent, nous avons constaté que le temps pivot pouvait être celui d'un engagement bénévole, d'une activité rémunérée ou d'une activité tournée vers la famille. De ce fait, nous allons décrire chacune de ces possibilités.

Pour certains retraités, le temps pivot est celui de l'engagement bénévole qui indexe toutes les autres temporalités sociales. Il procure aux enquêtés une activité structurée, valorisante et stimulante intellectuellement. La retraite revendication et la retraite participation observées en 1972 par Guillemard semblent apparaître sous forme d'une retraite solidaire au début des années 1980 (Guillemard, 2002). En France, à cette époque, les associations étaient devenues l'un des espaces privilégiés pour retrouver une utilité sociale. Les nouveaux retraités se retrouvaient entre pairs dans des associations, qu'ils créaient le plus souvent (à ce titre la Fédération nationale des Associations de retraités³³ ou AGIR abcd³⁴) (Legrand, 1990). De nos jours, le monde associatif vers lequel les retraités se tournent, est nettement plus diversifié en France et au Québec, comme nous l'indiquent les données statistiques des principaux secteurs vers lesquels les plus âgés font du bénévolat : sport, culture, défense des droits, action sociale (Prouteau, Wolff, 2004, Clarke, Lasby et al., 2010). De ce fait, il semble tout à fait compréhensible que ce temps du bénévolat soit devenu un temps pivot pour certains retraités de notre population.

Ces retraités du type 2 dont le temps pivot est le bénévolat sont majoritairement néo-bénévoles dans l'association qu'ils intègrent à la retraite (Guillemard, 2002). Néanmoins certains retraités québécois ont déjà eu des expériences de bénévolat par le passé, *a contrario* des retraités français qui sont véritablement dans une position de néophytes. Nous expliquerons cette différence dans la partie concernant l'organisation du temps pendant la vie professionnelle. Les retraités du type 2 accèdent, après une entrée dans l'association à des postes à responsabilités par de la cooptation. Que cela soit en France ou au Québec, environ cinquante pour cent des dirigeants du monde associatif sont des retraités. (Tchernonog, 2007 ; Bakker, Lasby, 2010). Le positionnement dans l'association de nos enquêtés à une responsabilité est corrélé par le temps dévolu, qui peut être comparé à quasiment un temps plein, sans réelle précision de la part des enquêtés. Ainsi, les mandats électifs les amènent à

³³ L'association a été créée en 1974

³⁴ Association Générale des Intervenants Retraités Actions de Bénévoles pour la Coopération et le Développement, créée en 1983.

consacrer approximativement au moins quatre jours par semaine à leur engagement bénévole, comme nous le précise Simone :

En tout, je dirais facilement un bon cinq jours semaine qui s'échelonnent sur sept jours, là je pense à tous les courriels que l'on reçoit, les téléphones auxquels on doit répondre, les communiqués qui nous sont fournis que l'on doit approuver, qui nous sont fournis par le personnel, un cinq jours d'environ cinq, six heures par jour, je ne dis pas que cela dure huit heures de temps et puis que cela dure 24 h sur 24 h, mais facilement une quarantaine d'heures par semaine. C'est accaparant, mais si je dis accaparant je ne veux pas que cela soit péjoratif, vu de façon négative ; si c'est accaparant pour moi, c'est parce que je veux bien y mettre autant d'heures, mais c'est par choix, par goût, par envie de mener à bien ce que j'ai à faire (Simone, qc).

Au regard de la citation de Simone, nous prenons acte que les enquêtés ne comptent pas leurs heures et consacrent le temps jugé nécessaire à leur pratique et aux objectifs fixés, sans s'assigner de limites. De plus, la structure impose son propre rythme, à ce titre, Georges³⁵, président d'une association de défense des droits des retraités, nous informe que lorsque l'actualité porte sur les retraités, il est obligé de s'y impliquer en développant ses connaissances sur la retraite et les sujets connexes à l'objet de l'association qu'il représente.

Dès qu'on parle des retraites, on monte au créneau, parfois on est consulté spontanément, parfois on est obligé d'appeler le cabinet et on nous reçoit dans les huit jours. Mais il faut toujours être à l'écoute et voir ce que l'on dit sur la retraite et les retraités (Georges, fr).

Cela demande un certain temps de maturation d'avoir des connaissances dans de nombreux domaines sur les retraites, il faut un petit bout de temps avant de commencer à maîtriser, on ne maîtrise pas forcément tous les domaines, c'est quand même comme vous dites, il y a beaucoup de choses, et c'est aussi pour cela qu'il y a des commissions plus pointues que nous avons et que nous sollicitons éventuellement sur tels ou tels aspects des choses. Par contre avec le temps on commence à mieux maîtriser au moins au niveau synthétique les grands dossiers, mais sur certains points très techniques, on n'est pas encore experts.... Je vais vous donner un exemple j'étais à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie les trois quarts des sujets je n'y comprenais rien, trois jours avant ils nous avaient envoyé le

³⁵ Georges, marié, a des enfants et petits-enfants. Ancien cadre supérieur d'une entreprise de transport, il bénéficie d'une préretraite à 55 ans, qu'il subit. Il intègre en premier lieu l'association des retraités de son entreprise, pour ensuite devenir président d'une fédération d'associations de défense des droits des retraités.

projet de budget qui était sur quatre-vingts pages je vous promets que je ne l'avais pas épluché dans le détail, en revanche il y avait deux ou trois points, qui étaient importants, que je connaissais et c'était sur cela que le débat a porté. [...] Une des choses que l'on fait aussi, l'une pour se faire connaître, constituer des réseaux de connaissance et l'autre pour nous former, c'est qu'on participe beaucoup à des colloques, on se forme comme cela et il faut lire beaucoup de choses, aussi ce que nous faisons c'est qu'on s'est introduits dans un certain nombre de collectifs, de groupes informels, on se fait connaître comme cela et en même temps on apprend (Georges, fr).

Ainsi, Georges nous explique qu'il développe son savoir sur de nombreux points et qu'il fait la connaissance de personnalités qu'il n'aurait pas forcément rencontrées lors de sa vie professionnelle. L'emploi du temps des responsables associatifs retraités est ainsi régi par des réunions, des lectures de dossiers, l'écriture de rapports, la participation à des conférences... et pour certains, comme ceux qui se chargent de la défense des retraités, il faut ajouter les relations avec les politiques et les médias. Simone nous explicite son engagement bénévole en tant que présidente d'association.

Comme tout président d'association ou d'organisme, je me dois de présider les conseils d'administration, les rencontres qui ont lieu dans le cadre de notre fonctionnement, notre mission c'est de défendre les droits des retraités, autant au niveau physique, santé, financier, sociaux et mon rôle c'est de superviser toutes les actions pour que tout fonctionne de façon correcte et faire aussi de la représentation au niveau politique et des médias, le porte parole officiel, voilà j'ai fait le tour, peut-être que j'en oublie (Simone, qc).

Au-delà de la réalisation de missions diverses au cours desquelles le retraité apprend de nouvelles connaissances, le bénévolat est effectué aussi dans le but d'être utile et de pouvoir réutiliser des compétences (Boutrand, 2009). De nombreux sociologues dont Guillemard (2002) et Legrand (1990) reconnaissent ces aspirations.

« Ils veulent continuer de demeurer socialement actifs et utiles, afin de conserver en retour un rôle d'acteur social et de citoyen à part entière. [...] Ils tentent de démontrer que la retraite n'est pas tant le moment où l'on peut profiter de la vie, que celui où l'on met à profit ses compétences au service non plus seulement d'une entreprise ou d'une administration mais de toute la collectivité, ce qui en retour permet de "rester dans la vie" » (Guillemard, 2002, p. 65).

Un aspect de ces engagements associatifs mérite ici d'être souligné : il peut exister une forte continuité entre l'activité bénévole à la retraite et l'activité professionnelle antérieure. A cet égard, d'anciens cadres réinvestissent leurs compétences professionnelles dans des activités de conseil aux entreprises ou des enseignants s'engagent dans des actions de soutien scolaire. Nous appréhenderons dans le détail le parcours de ces retraités bénévoles responsables qui peut être comparé à une carrière.

Ce concept de carrière a été instauré par la sociologie du travail aux États-Unis, en particulier par Hughes (1958), pour appréhender les étapes d'une carrière professionnelle. Il fait référence à deux dimensions : « Dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive » (Becker, 1985, p. 121).

Nous nous appuyons certes sur ces travaux pionniers mais principalement sur une récente recherche de Simonet (2010) sur les carrières de bénévoles. Pour étudier les parcours de ces responsables, l'analyse en termes de carrière vise à montrer que pour réussir socialement dans un rôle, il faut passer par un certain nombre de séquences. L'explication de chaque étape permet la compréhension générale de la finalité, soit du comportement, ici le statut de bénévole responsable à la retraite. L'originalité de l'approche sociologique est précisément de ne pas se limiter aux rôles professionnels, mais d'envisager tous les rôles sociaux possibles y compris les rôles déviants.

« Le principal apport de la notion de carrière, c'est le modèle en séquences qu'elle invite à construire et qui permet de prendre en compte et d'analyser la dimension temporelle d'une pratique. Ainsi, l'analyse de l'entrée dans le bénévolat, loin de se réduire à un moment, ou même à une seule étape, mérite comme je le montrerai ici d'être décomposée en plusieurs séquences : le "déclat", le contact avec l'association, l'entrée dans celle-ci et l'entrée dans le rôle. En s'interrogeant non plus sur les raisons pour lesquelles on entre dans ces pratiques, on peut mettre en lumière les différents facteurs qui opèrent dans le passage de l'une à l'autre de ces étapes de la carrière. Loin des représentations traditionnelles de l'engagement comme appel individuel, l'étude des carrières bénévoles fait ainsi apparaître les mécanismes sociaux qui participent de ces passages et met au jour le travail des organisations associatives et des institutions sociales dans la construction de ces parcours. Elle donne alors à voir les processus de sélection qui opèrent dans ces parcours et la dualité des expériences qui s'y construisent » (Simonet, 2010, p. 28).

Simonet (2010) évoque une carrière bénévole à quatre séquences : le déclic, le contact avec l'association, l'entrée dans celle-ci, l'entrée dans le rôle. Au regard de notre recherche, nous suggérons trois étapes, réalisées effectivement par nos enquêtés, qui se recoupent avec celles de Simonet. Les trois premières séquences de la carrière bénévole de Simonet sont regroupées en une première étape dans notre proposition. Assurément, notre première étape retrace à la fois le moment de prise de conscience de l'individu de participer à une activité bénévole, facilitée par l'entrée à la retraite en termes de disponibilité temporelle, ainsi que son premier contact et sa première activité dans l'association. Notre deuxième étape est semblable à la quatrième de Simonet, en ce sens qu'elles retracent l'entrée dans le rôle de bénévole et plus spécifiquement pour nous, de bénévole responsable.

Il est donc question d'une vision en trois étapes de la carrière de bénévole responsable à la retraite :

- La première étape est celle de l'entrée dans l'association de retraités dont nous verrons qu'elle est facilitée par certains facteurs d'intégration.
- La deuxième étape peut être appelée la cooptation ou « une amicale pression ». Après la validation de cette première étape qui tient en général au fait que la personne a « performé » la fonction de bénévole de base ; le bénévole est étiqueté comme pouvant être responsable et le devient, le plus souvent, sous la pression du groupe. Nous verrons que cette considération peut parfois obliger le bénévole à devenir responsable et à s'apprécier lui-même comme tel.
- La troisième étape est l'intégration dans la responsabilité.

La première étape de la carrière du bénévole responsable à la retraite est marquée par l'entrée dans l'association. Dans sa philosophie générale, la logique associative est celle d'accepter toutes les candidatures sans compétences particulières et de tenter de proposer à l'individu une activité qui lui convienne entrant en concordance avec le projet de l'association. En fonction des objectifs que se donne l'association, certaines recrutent un profil type de bénévoles tel que les lecteurs de Lire et Faire Lire de plus de cinquante ans ou les animateurs des randonnées de la Fédération Française de Randonnée Pédestre. D'autres, doivent parfois cibler des types de capacités en raison de l'insuffisance de certains profils bénévoles et sont obligés de définir leurs besoins au biais de fiches de postes. Néanmoins ce qui fonctionne le mieux reste le bouche à oreille, le parrainage qui est une première forme de cooptation. *J'ai un copain qui m'avait parlé de l'association, j'avais mis cela derrière*

l'oreille et je m'étais dit quand je serai à la retraite, j'y repenserai et un jour j'allais à un rendez-vous à deux pas d'ici, j'y suis passé, il y avait une chaise de libre et j'ai commencé (Jérôme³⁶).

Une question à prendre en considération pour ces retraités est le fait d'intégrer une association dont le recrutement est basé sur l'âge ou non, ce qui induit une population de bénévoles constituée intégralement par des pairs ou par une mixité générationnelle. De fait, lorsque l'entre-soi est totalement accepté, le retraité peut commencer par l'amicale des anciens de l'entreprise afin de retrouver ses anciens collègues de travail : ce mécanisme est essentiel dans le cas de la Fédération nationale des associations de retraités.

Dans d'autres cas, certains retraités ne recherchent pas cet entre-soi mais viennent au contraire dans l'association pour les ouvertures relationnelles qu'elle leur offre : lire à des enfants, mettre ses compétences à disposition des pays en voie de développement...

D'autres encore, avaient intégré l'association en tant qu'adhérent dans un premier temps, par exemple en tant que randonneur à la Fédération Française de Randonnée Pédestre. Puis à la retraite, il peut sembler important de redonner à une association qui a beaucoup apporté à l'individu via le temps du bénévolat.

A ce titre, après avoir recruté un bénévole, l'accueil au sein de la structure est la première étape vers l'intégration dans une activité puis la fidélisation du bénévole. Dans certaines associations tous les adhérents sont bénévoles, donc au moment de l'entrée dans l'association, le retraité est, de suite, bénévole. Dans d'autres associations, le recrutement de bénévoles commence par celui des adhérents qui se trouve être le principal vivier de bénévoles. Une fois intégrés dans les activités de la structure, les adhérents peuvent devenir des bénévoles, soit pour animer à leur tour des activités, soit pour gérer l'association au quotidien. Ainsi, au recrutement de bénévoles précède le recrutement de nouveaux adhérents.

Ensuite, la deuxième étape est ponctuée par la cooptation ou, à l'instar d'une formulation de Georges, d'*une amicale pression*.

Le parcours de Georges, président d'association illustre bien le passage de la première à la deuxième étape. Dans l'extrait suivant, il nous explique son entrée dans l'amicale des anciens de son entreprise, puis son passage à des postes de responsabilités :

³⁶ Jérôme, 69 ans, marié, un enfant, habite Paris. Ancien haut fonctionnaire de la fonction publique travaillant dans le domaine de l'internationale part en préretraite à 55 ans. Il se dirige ensuite en tant que néo bénévole dans une association afin de mettre à profit ses compétences de l'international. Il passe de bénévole de « base », à responsable d'équipe pour ensuite devenir vice-président de l'association.

Je suis issu d'une association des anciens d'entreprise, quand je suis rentré dans l'association des anciens, quand j'ai adhéré, j'ai dit que j'étais partisan pour m'impliquer, pour faire quelque chose, ce que j'ai fait, j'ai commencé à œuvrer et mon bénévolat de l'époque n'avait rien à voir avec la défense de la retraite, c'était organiser des activités pour les anciens, c'est une association qui marche assez bien, il y a pas mal d'activités, par exemple j'ai animé pendant un certain temps un atelier informatique qui formait des retraités, qui n'avaient pas appris l'informatique, il y avait un atelier avec une dizaine d'animateurs et je me suis occupé de cet atelier, cela a commencé comme cela, petit à petit je me suis trouvé un peu aspiré par la fédération car les anciens adhéraient à une fédération, et un jour j'ai sauté le pas, après avoir fait l'objet d'une amicale pression comme on dit, je me suis retrouvé à la fédération où là je me suis occupé de défense de la retraite et cela a continué, c'est allé de pire en pire si je puis dire, et aujourd'hui je me retrouve à la présidence, [...] je n'aurais probablement jamais été président si mon prédécesseur président des anciens de mon entreprise qui était un type très dynamique, après avoir été président des anciens de l'entreprise, il a été président de la fédération et j'ai pris sa place aux anciens de l'entreprise, il préparait sa retraite et je me suis retrouvé à la fédération, il y a un effet d'entraînement » (Georges).

Cet extrait nous montre bien le parcours ascendant de ce président d'association et la prise de conscience progressive de sa capacité à devenir responsable grâce au regard porté sur lui, à l'étiquetage de ses pairs et à l'effet d'entraînement de proches également responsables. Simonet (2010), en reprenant un terme utilisé par *l'Independent Sector*, nomme cette amicale pression ou cette obligation par le « pouvoir de la demande » :

« Ce “pouvoir de la demande”, pour reprendre l'expression utilisée dans les rapports d'*Independent Sector*, qui fait que l'on répond rarement (difficilement ?) “non” à ceux qui vous demandent de vous engager, est loin d'être ignoré par les associations [...] L'analyse de l'entrée dans la pratique fait donc apparaître à travers ces phénomènes de repérage, voire de cooptation, des formes de pressions sociales, de sollicitations... » (Simonet, 2010, p. 29).

A partir de ce moment où le retraité réalise sa mission bénévole, connaît ses objectifs et ceux de la structure, il peut être repéré par des responsables associatifs qui voient en lui un futur responsable. Plus précisément, le futur responsable bénévole peut être remarqué par ses pairs pour ses qualités, ses compétences et peut être le plus souvent coopté par ceux-ci, si une

place de responsable se libère. De fait, lorsqu'un président sait qu'un responsable va partir, il cherche quelqu'un pour le remplacer qui a effectué des missions réussies. *On fait quelque chose qui est pas mal et puis on est sollicité par un responsable qui vous demande de faire quelque chose et après on est pris dans l'engrenage, c'est ce que je fais quand je vois quelqu'un qui est bien, je lui propose de prendre un poste* (Raymond).

Rares sont les candidatures spontanées à des postes de direction, ainsi comme nous venons de le préciser, la cooptation est la principale manière de procéder. Lorsque les dirigeants associatifs sollicitent le retraité, ce dernier peut difficilement refuser et accepte alors la requête, même si elle est ressentie parfois comme une « pression ». Même si le bouche à oreille reste très important pour attirer les retraités, certaines associations insistent beaucoup sur les efforts de développement et de communication à déployer pour se faire connaître. *Cela se fait essentiellement par le bouche à oreille, quelqu'un qui est bien quelque part, il en parle à son voisin, "viens, tu peux venir avec nous". Derrière, on porte des actions de développement pour qu'on nous connaisse* (Raymond).

Bien souvent, les retraités n'ont pas l'objectif de devenir responsable. Cette amicale pression ou le pouvoir de la demande les amène à accepter car la proposition entre en adéquation avec leurs compétences développées pendant leurs anciennes professions. La continuité que l'action bénévole offre aux retraités avec leur ancien milieu professionnel est un facteur important d'entrée et de maintien dans l'association.

Ils peuvent également approuver une charge de responsabilité car l'étiquetage de responsable peut éveiller un sentiment d'implication et de défense du groupe de bénévoles auquel ils appartiennent. En d'autres termes, la sollicitation expresse rencontre une aspiration diffuse, voire confuse du retraité qui la formalise par suite comme une possibilité de s'apprécier lui-même comme responsable.

Il a fallu que je fasse mes preuves, il y avait une vacuité de la place du vice-président, et on m'a demandé, "est-ce que tu veux prendre la place ?" Et j'ai accepté, c'est comme cela, on m'a coopté en quelque sorte. Je me suis dit, si je ne le fais pas, qui va le faire, il n'y avait personne là et cela m'a conduit à dire, je vais prendre cette place (Simone).

Comme le rappelle à juste titre Simonet (2004) « on n'est pas d'emblée un bénévole en exercice, on le devient, on apprend à la devenir » (Simonet, 2004, p. 144). Le regard d'autrui,

les formations, la connaissance de l'association... sont des moteurs permettant ce devenir bénévole qui n'est pas inné, mais qui s'acquiert au fil de la pratique.

Après avoir montré que la responsabilité associative est plus souvent le fait de choix d'autrui ou de la structure, que des propres décisions individuelles au seuil de cette montée en responsabilité et que celle-ci est parfois acceptée de manière contraignante, nous allons nous intéresser à la posture du responsable face aux interactions qu'il peut rencontrer dans son bénévolat. Nous n'évoquons pas la liste des missions réalisées par ces responsables, car nous l'avons énoncée dans la partie concernant l'organisation du temps à la retraite.

La troisième étape est donc celle de l'intégration dans la responsabilité. Être responsable, et donc normalement, pleinement intégré dans l'association, implique des devoirs et des interactions avec les partenaires de l'association. Cet engagement suppose aussi de trouver un certain style de « management », ou du moins d'animation des bénévoles.

Je suis responsable des activités internationales, cela consiste à animer une cinquantaine de personnes, à veiller à ce que tout fonctionne correctement, à aplanir les difficultés des relations internes quand il y en a, ce n'est pas très prégnant mais cela peut gêner le bon fonctionnement de la boutique, cela suppose de négocier beaucoup, quelque part c'est du management participatif (Jérôme).

Dans les interactions au sein des associations, des conflits peuvent survenir, au même titre que dans n'importe quelle organisation. Face à des relations trop conflictuelles, le retraité responsable préfère parfois quitter sa mission plutôt que de rester dans cet environnement néfaste. Les personnes considérant qu'elles ont eu à supporter les tensions et animosités de collectifs de travail durant leur vie active, feront d'autant plus volontiers défection qu'elles se refusent à les supporter dans le cadre de leur engagement associatif.

Les interactions que nos responsables ont à maîtriser ne se limitent pas aux relations avec les autres bénévoles, mais s'étendent aussi à celles avec les usagers, les salariés et partenaires institutionnels.

Ainsi, en tant que porte parole des retraités, les associations de défense des droits de cette population se doivent de rentrer en contact avec le monde politique et d'apprendre à gérer les interactions avec ce milieu. Il en va de même avec les médias, pour leur permettre d'augmenter leur visibilité auprès du grand public. Georges nous précise que pour apprendre à

développer ces interactions et la présence dans les médias de l'association qu'il préside, l'équipe associative a décidé d'embaucher une journaliste qui les formera à des compétences relationnelles et communicationnelles, qui ne vont pas de soi.

Finalement nous voyons, qu'au moins au départ, la carrière de ces bénévoles débute rarement d'une vision préalable et arrêtée de ce qu'ils veulent être et faire en tant que retraité.

Au-delà des mécanismes qui les conduisent à endosser des responsabilités, mécanismes en partie spécifiques à leur situation de retraités, en partie partagés par tous les responsables associatifs ; nous souhaitons souligner un apport spécifique.

En effet, ces bénévoles responsables du type 2, donnant leur temps pivot à cette pratique, sont au cœur d'associations concentrant des bénévoles par définition âgés, et ils tendent un miroir grossissant de difficultés récurrentes et sans doute vouées à se poser ; à cet égard le souci de limiter les déplacements et surtout, de les éviter en fin de journée, la coexistence entre générations de retraités, l'aménagement des activités de bénévolat pour les rendre praticables le plus longtemps possible.

Dans cette prise en main du rôle de responsable, les interactions avec les bénévoles et les partenaires sont cruciales et sont révélatrices du parcours professionnel de ces retraités, en raison de la réutilisation de leurs compétences dans le travail d'équipe, dans l'animation du groupe... Grâce à ces savoir-faire acquis durant le travail, ils performant dans ces cadres d'activité bénévole. Dans leurs activités et actions à mener, ils reproduisent des savoir-être et savoir-faire passés.

Le temps pivot consacré à l'engagement bénévole rassemble donc les principales caractéristiques de la structure temporelle des retraités du type 2 : hétéronomie et polarité. Pour d'autres retraités, le temps pivot peut être consacré à une activité rémunérée qui structure l'intégralité de l'emploi du temps. Ils ont pu avoir la possibilité de continuer à exercer leur ancienne activité professionnelle dans la même entreprise, dans une autre qui a décidé de les embaucher pour leurs compétences professionnelles ou en tant que consultant indépendant. Retourner ou rester sur le marché du travail après avoir pris sa retraite dépend d'un certain nombre de facteurs à la fois exogènes (à ce titre les conditions du marché du travail, les politiques publiques, les régimes de retraite...) et endogènes (à cet égard l'état de santé, la structure familiale, le niveau d'études...). Pour les retraités du type 2, l'opportunité de pouvoir cumuler un emploi et une retraite s'explique principalement par des facteurs d'ordre professionnel et familial. Ceux-ci sont en lien avec le parcours de vie de l'individu, son

rapport au travail et son positionnement professionnel avant l'entrée à la retraite ; dès lors pour une meilleure compréhension, ces facteurs ne pourront être abordés qu'au moment où nous évoquerons l'organisation du temps pendant la vie professionnelle et la transition emploi – retraite.

Hormis les facteurs qui favorisent la poursuite d'une activité professionnelle à la retraite, les motivations des retraités du type 2, dont le temps pivot est associé au temps cumulé emploi – retraite, sont à considérer. Effectivement, elles se recoupent avec les motivations des retraités ayant un temps pivot lié au temps bénévole, qui ont le besoin de se sentir utile et de réutiliser des compétences professionnelles.

Le fait de continuer à travailler émerge donc pour les retraités et devient pour certains d'entre eux, comme c'est le cas ici, un temps pivot. Caradec (2009) dans son article publié sous le titre : « Retraite « à la carte » et « libre choix » individuel. Réflexion sur les transformations contemporaines de la retraite », pose l'idée selon laquelle le travail à la retraite pourrait prendre le pas ou venir concurrencer la retraite utilité sociale.

« Une nouvelle tendance semble émerger aujourd'hui : celle qui consiste à poursuivre, une fois la retraite advenue, une activité professionnelle rémunérée. Si cette tendance reste encore discrète, un faisceau d'indices convergents donne à penser que la « retraite utilité » pourrait se trouver concurrencée, à l'avenir, par la « retraite activité » » (Caradec, 2009, p. 34).

Or, cette idée de concurrence des temps s'inscrit dans une logique française de cloisonnement des temporalités sociales sur le parcours de vie où aucun temps ne peut s'entremêler, ce qui n'est pas le cas au Québec. La concurrence implique une gestion des temporalités sociales en termes de « ou » et non de « et ». Le « et » instaure l'ouverture vers la possibilité de cumuler différentes temporalités sociales à n'importe quelle période du cycle de vie et donc également à la retraite. Par ailleurs, cette concurrence peut s'évaluer sous un autre prisme qui est celui du niveau des pensions. Si celui-ci s'avère atteindre des seuils relativement bas, de plus en plus d'individus seront obligés de travailler à la retraite et le choix, comme c'est le cas aujourd'hui, d'organiser leur temporalités sociales dans cette période de vie n'existera plus. Ainsi, le phénomène des « petites retraites » engendrera alors l'obligation de travailler pour survivre à la retraite.

« De plus, la possibilité de poursuivre une activité professionnelle après la retraite pourrait bien prendre la forme d'une obligation de travailler pour ceux qui n'auront pas suffisamment cotisé – et il convient de rappeler ici les inégalités entre carrières masculines et féminines. [...] alors que certains profiteront du droit à poursuivre une activité professionnelle après la retraite pour continuer une activité épanouissante et percevoir des revenus supplémentaires, d'autres se verront contraints de travailler du fait de la faiblesse de leur pension de retraite » (Caradec, 2009, p. 39).

Au même titre que le note Bridenne et Mette (2010), Caradec (2009), Lesemann et Beausoleil (2004), notre étude repère également cette dichotomie prégnante entre deux extrêmes :

- Certains retraités disposent d'un haut niveau de compétences et travaillent en tant que consultants indépendants. Ils exercent une activité rémunérée pour la stimulation intellectuelle, pour garder des liens sociaux et pour l'intérêt du travail.
- D'autres retraités travaillent pour des raisons purement financières étant donné leur faible niveau de pensions.

A ces deux profils s'en ajoute un troisième intermédiaire, que nous évoquerons dans le type 3 « agencement équilibré ».

Enfin, pour certains retraités du type 2 le temps pivot se polarise autour de la sphère familiale. Comme nous l'avons exprimé dans la description générale, la retraite famille est un mode de vie traditionnel qui ne s'estompe pas au vue des modifications de la société et de la cellule familiale. Nous n'avons pas rencontré d'enquêtés relevant de cette forme de temps pivot, dès lors, nous nous appuyerons sur la littérature sociologique pour argumenter ce positionnement.

Depuis les années 1990, des études sur les solidarités familiales se sont développées en France et au Québec. En effet, des enquêtes généralistes ont été menées par l'équipe de recherche de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse sur les flux d'aide entre trois générations familiales (Attias-Donfut, 1995), mais aussi sur l'importance du don dans la parenté québécoise (Godbout, Charbonneau, 1996). Des études plus spécifiques sur les transferts entre ascendants (Attias-Donfut, Renaut, 1996, Bontout, Colin, Kerjosse, 2002) et descendants (Attias-Donfut, Segalen, 1998) avaient par la suite été réalisées. Ces différentes

enquêtes se concentrent très souvent sur la personne du donateur, appartenant à la génération pivot.

De nos jours, le même problème se pose, mais ce sont quatre, voire cinq générations qui coexistent, obligeant une réflexion sur les liens et les solidarités au sein de la famille.

« Être baby-boomer aujourd'hui, c'est aussi, très souvent, faire partie de la génération dite « sandwich ». Beaucoup de baby-boomers doivent en effet prendre soin d'un proche malade (que ce soit d'une conjointe ou d'un conjoint atteint de maladie dégénérative, d'un frère ou d'une sœur ayant des incapacités dont on « hérite » à la mort de ses propres parents, d'un parent âgé en perte d'autonomie ou d'un enfant ayant des incapacités dont on continue de prendre soin à l'âge adulte), tout en gérant des obligations intergénérationnelles à l'égard de leurs enfants et de leurs petits-enfants » (Blein et al., 2009, p. 124).

Les personnes les plus « donatrices » se trouvent être les conjoints et les enfants adultes étant le plus souvent issus de la génération du baby-boom et sont principalement des femmes (Cranswick, Dosman, 2008, Blöss, 2005). Naturellement, le positionnement social et les ressources économiques du groupe familial ont un rôle d'accélérateur ou de frein sur certaines formes d'entraide. Ces solidarités se révèlent très inégales et l'appartenance sociale (position sur le cycle de vie et genre) joue dans la définition des rapports entre les générations (Blöss, 2005, Déchaux, 1994). De plus, la famille peut être nombreuse, mais peu présente. Clément et Lavoie (2002) relèvent les différences de sémantiques entre la France et le Québec dans l'appellation des fournisseurs d'aide ou de soins mais aussi dans la dénomination de l'aide elle-même.

« La part de la population âgée qui nécessite de l'aide de manière régulière est évaluée en France grâce à la notion de « dépendance », alors qu'au Québec (et au Canada) on utilisera les termes de personnes « en perte d'autonomie » ou plus récemment de personnes ayant des « problèmes de santé et des incapacités chroniques ». Quant à ce que font les personnes de l'entourage, elle est surtout qualifiée d'aide en France et au Québec, même si le terme de soins est de plus en plus utilisé. Enfin, selon que l'étude porte sur l'ensemble des fournisseurs d'aide ou de soins ou sur les seuls principaux fournisseurs, appelés aidants principaux, le portrait de l'aide et des aidants varie grandement » (Clément, Lavoie, p. 94, 2002).

Néanmoins, ces auteurs observent des ressemblances qui ont trait spécifiquement au « rôle majeur joué par l'entourage, principalement familial, dans le soutien aux personnes âgées dépendantes ou atteintes de maladies et d'incapacités chroniques » (Clément, Lavoie, p. 94, 2002). La vivacité des solidarités intergénérationnelles est donc indéniable. Ces solidarités et l'aide au sein des familles peuvent prendre plusieurs formes telles que (Blöss, 2005, Pin, 2005) :

- les aides domestiques : courses, soins, nourrir, faire la toilette ;
- les transferts financiers : aides financières ponctuelles, donations ;
- les aides matérielles et les services relationnels : garde d'enfant, prêt de télévision ;
- le partage du temps libre : sorties au cinéma, dans le voisinage immédiat, départs en vacances.

Les solidarités familiales s'avèrent être un engagement « informel », d'ordre privé. Ces questions d'échanges générationnels sont au cœur des sociétés modernes occidentales contemporaines. Selon l'enquête SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*), les actions les plus courantes sont l'aide aux parents âgés et la garde des petits-enfants. En 2005-2006, ces activités concernent près du tiers des personnes âgées de 65 ans et plus pour une durée quotidienne moyenne de 4,6 heures (moyenne de seize pays européens).

Tandis qu'au Canada, en 2007, le nombre d'aidants âgés de 45 ans et plus a augmenté de plus de 670 000 pour atteindre 2,7 millions, représentant 19 % des hommes et 22 % des femmes de cette tranche d'âge. 75 % des soins aux aînés étaient fournis par des aidants âgés de 45 à 64 ans, et près de 16 % par des personnes âgées de 65 à 74 ans (Cranswick, Dosman, 2009). Ce chiffre est en augmentation constante. La proportion d'aidantes des générations du baby-boom donnant des soins à une personne de 65 ans et plus est de 37 % pour les soins personnels et de 25 % pour les soins médicaux (Statistique Canada, 2006).

Lorsque les retraités ont un temps pivot dévolu au bénévolat ou à une activité rémunérée, les activités familiales n'ont qu'une importance relative. L'implication familiale n'est pas considérée comme une priorité pour ces enquêtés. Ils ne voient qu'occasionnellement leurs enfants, adultes et indépendants, ainsi que leurs petits-enfants, du fait de la primauté du temps pivot sur toutes les autres temporalités sociales, se couplant parfois à un éloignement géographique de la cellule familiale. A cet égard Simone a bien précisé à ses enfants qu'elle ne s'occuperait pas de ses petits-enfants régulièrement ; elle ne vient en soutien qu'à des moments bien circonscrits dans le temps.

C'était dans mes conditions de grand-mère de ne pas servir de gardienne attitrée, alors quand les enfants, nous avons quatre filles, quand elles étaient plus jeunes je leur disais quand vous serez grandes, j'aimerais cela demeurer assez loin, assez près pour vous recevoir de temps en temps mais assez loin mais pas pour que vous vous sentiez obligés de venir souper à tous les dimanches soirs, ni que je vous serve de gardienne officielle, c'était déjà comme, dans la tête des enfants intégrés, cela ne veut pas dire qu'on ne les garde pas de temps en temps, et je n'appelle pas cela garder, qu'on partage du temps de temps en temps mais c'est bien défini (Simone, qc).

La visée première est l'engagement dans la sphère publique et ces enquêtés du type 2 ne veulent pas prendre en charge des obligations familiales qui pourraient s'imposer à eux. Pennec note que « les engagements dans les directions d'organismes et les mandats électifs semblent mieux résister à ces forces de rappel vers les fonctions domestiques et les soins profanes » (Pennec, 2004, p. 102), ce qui concorde avec notre remarque selon laquelle le temps pivot consacré à la sphère publique (travail/bénévolat) serait privilégié quant à la famille.

Au regard de la prépondérance du temps pivot, le temps pour soi ne va avoir qu'une portion congrue de la structuration temporelle générale. Le temps pivot étant l'étalon de mesure de toute l'organisation temporelle, le temps pour soi va de ce fait être soumis à ses exigences temporelles. Ainsi, le temps pour soi s'effectue sporadiquement étant donné que le temps pivot accapare toutes les plages horaires. Il contribue à la raréfaction du temps disponible pour d'autres temporalités sociales, comme le temps pour soi (Marucchi-Foino, 2007). Dès lors, lorsque les retraités du type 2 pratiquent une activité se référant au temps pour soi, ils la relèguent lors des week-ends, en raison de la structuration de la semaine par le temps pivot. A ce titre, Raymond (fr), philatéliste, s'oblige à classer ses timbres au moins une fois tous les quinze jours le samedi. Simone (qc), quant à elle, nous raconte que son abonnement mensuel au théâtre n'est pas toujours utilisé à bon escient en raison de la polarité du temps pivot.

Je suis abonnée au théâtre de la place des Arts [à Montréal], j'ai pris un abonnement annuel, la quatrième représentation avait lieu hier soir, j'y ai assisté juste une fois, les circonstances font que cela tombait en même temps qu'une réunion du Conseil d'Administration [de l'association qu'elle préside]. Je perds mes billets à ce moment là, c'est difficile à organiser. J'ai donc cette activité qui est fixe normalement, mais je ne peux pas le respecter, c'est donc sporadique, quand cela convient (Simone, qc).

Comme nous le comprenons la pratique du temps pour soi est très occasionnelle et parfois, dans certains cas, ces retraités la reportent à une date ultérieure, soit à une période où ils considèrent qu'ils auront plus de temps, comme pendant une seconde partie de la retraite.

Je pense que c'est aussi limité dans le temps, une fois que j'aurai donné ce que j'ai donné, je partirai, et cela sera une raison pour faire des activités pour moi. [...] Après qu'est-ce que je ferai ? Ma dernière réflexion c'est que je prendrai des cours pour apprendre à écrire et j'irai enfin au théâtre régulièrement. Mais ces activités ne se feront que dans un second temps de ma retraite, lorsque je déciderai de ne plus faire de bénévolat. [...] Je serais attirée par toutes sortes de choses, il y a plein d'évènements, plein d'activités, si j'avais du temps, j'aimerais cela suivre des cours de broderie, et encore plein de choses, j'aimerais cela, j'aimerais cela (Simone, qc).

Il nous faut souligner que les activités du temps pour soi auxquelles prétendent les enquêtés du type 2 sont valorisées socialement et jugées intellectuelles (écrire un livre, communiquer dans des conférences, aller à des concerts, s'exercer au piano...). Bien évidemment, il faut ajouter que ce type de retraité réfute le modèle du retraité consommateur de loisir qui prévalait avec le type 1 « agencement pour soi » : « Les retraités [...] récusent, par leurs comportements et leurs propos, le modèle traditionnel de la retraite troisième âge purement consommatoire. Ils refusent le principe d'un troisième temps de la vie voué aux loisirs et pour lequel l'enjeu essentiel serait de le "meubler" » (Guillemard, 2002, p. 64 - 65). Le loisir, en tant que tel, est une activité déconsidérée. Simone (qc) précise : *C'est le mot loisir qui m'est difficile à envisager, parce que mes loisirs, cela a toujours été la vie intellectuelle.*

En somme, lorsque ces activités du temps pour soi sont réalisées, elles ne le sont qu'occasionnellement lorsqu'un temps se libère et non pas sur des laps de temps fixés dans la semaine, comme le font les enquêtés du type 1 « agencement pour soi ». Les retraités du type 2 « agencement autour d'un temps pivot » valorisent avant tout une implication vers un autrui étranger ou familial, plutôt qu'un investissement ayant un retour uniquement pour soi, dans une visée hédoniste. Dans la partie suivante, nous allons présenter le type 3 « agencement équilibré ».

1.3 Type 3 : « Agencement équilibré »

1.3.1 Caractéristiques générales

Mémo profils des enquêtés du cas type 3

Ghislaine, 65 ans, mariée, quatre enfants, neuf petits-enfants, vit dans le 92. Ancienne professeur de mathématiques, elle a décidé de prendre sa retraite à 60 ans. Elle a choisi de diviser son temps en tiers : un dédié au temps du bénévolat, un au temps pour soi et un au relationnel et à la famille.

Cécile, âgée de 65 ans, mariée, un enfant, deux petits-enfants, vit à Montréal. Ancienne cadre, elle participe à une association culturelle mettant en place des activités intergénérationnelles dans laquelle elle coordonne l'organisation des événements. A cela s'ajoutent, une activité de marche régulière avec son conjoint, également retraité, un travail de deux jours par semaine et la garde choisie en commun accord avec les parents de la plus âgée de leurs petites-filles.

Rachel, âgée de 65 ans, mariée, deux enfants, une petite-fille, habite Montréal. Ancienne cadre infirmière, elle a vécu une retraite couperet à l'âge de 53 ans, puis a retravaillé à la retraite dans la direction d'une communauté religieuse. Elle partage aujourd'hui son temps entre sa petite-fille, un bénévolat et sa « vie personnelle ».

Les enquêtés du type 3 « agencement équilibré » ont une organisation temporelle basée sur l'autonomie et la diversité des temporalités sociales. Ils aspirent à la retraite à une organisation temporelle équilibrée et agencent de façon autonome leurs temporalités sociales choisies et diversifiées. En comparaison avec la vie professionnelle qui se structurait autour d'un temps pivot, la retraite devient la recherche d'un équilibre qui peut s'organiser de plusieurs façons. Au travers des enquêtes sociologiques sur les modes de vie à la retraite stipulées lors de la présentation des types 1 « agencement pour soi » et 2 « agencement autour d'un temps pivot », seules Perrin-Joly et Duprat-Kushtanina (2010), et Guillemard (1991) ont fait ressortir un mode de vie équilibrant les différentes temporalités sociales ; tandis que les autres recherches faisaient apparaître une temporalité plus prégnante par rapport aux autres.

Dans leur écrit, Perrin-Joly et Duprat-Kushtanina (2010) proposent donc un mode de vie nommé « retraite équilibre » qui :

« s'appuie sur un agencement intermédiaire entre les domaines public et privé. C'est une façon de vivre la retraite sans la pression psychologique et temporelle du travail, qu'il soit professionnel ou bénévole. L'engagement associatif est indispensable comme lien social dans l'espace public pour ceux qui s'inscrivent dans cette logique. Mais il constitue une activité parmi d'autres, et non pas une occupation pivot. Toutes les activités - bénévolat, engagements familiaux et loisir - coexistent à parts égales »³⁷.

Les auteurs soulignent, à l'instar de ce que nous remarquons, la concomitance de plusieurs temporalités sociales qui s'inscrivent à la fois dans la sphère publique (le temps de bénévolat, le temps de travail) et la sphère privée (le temps familial, le temps pour soi).

De son côté, Guillemard (1991) témoigne d'une pluriactivité à la retraite et donc du refus des retraités ayant subi des préretraites, de se replier du monde social et de se retirer vers une activité unique de repos ou de loisir. Guillemard (1991) intitule cette pluriactivité, la « multifocalisation », qui s'accompagne d'une autonomie dans la décision d'organiser ses temporalités sociales, au même titre que la pratique de nos retraités du type 3 « agencement équilibré ».

« La notion de contrainte qui accompagne parfois le travail salarié disparaît au profit du choix, du travail optionnel. La pluralité d'activités (dans le sens du pluri-engagement, du pluri-investissement, du contraire de la monocarrière, de la monofocalisation) semble être nécessaire à ces anciens cadres. La répartition, la gestion, le mode d'organisation du temps diffèrent d'une personne à l'autre mais la caractéristique principale est la diversité des activités qui sont exercées, et cela d'autant plus que l'activité principale n'est pas effectuée sur le mode majeur dominant, caractéristique de l'ancienne activité professionnelle. Un dosage d'activités plus adaptées au rythme individuel s'instaure et renvoie à une maîtrise du temps différente. Le temps est démultiplié, avec des rythmes parfois très différents d'une activité à l'autre. C'est la diversité de l'emploi du temps qui est mise en avant » (Guillemard, 1991, p. 65).

Nous allons appréhender les deux dimensions (autonomie dans l'organisation et diversité des temporalités sociales) formant le profil des retraités du type 3 « agencement équilibré » au regard de la structuration de leur temps à la retraite.

37

<http://www.constructif.fr/Article 45 83 660/Etre vieux et etre a la retraite la fin d une tautologie.html#9>

1.3.2 **Choix d'un équilibre des temps**

Pour les enquêtés du type 3 « agencement équilibré », l'organisation temporelle à la retraite est effectuée de façon autonome en vue d'une diversité des temporalités sociales qu'ils agencent de façon équilibrée. Prenons dès à présent la description de l'emploi du temps de Ghislaine afin d'insister sur cet équilibre des diverses temporalités sociales.

Au quotidien cela démarre assez tôt le matin, car je suis très rapidement opérationnelle, je n'ai pas besoin de longtemps pour me préparer, je suis quelqu'un de très, très organisé et de très rapide donc cela démarre assez vite, assez tôt, en gros mon temps c'est un tiers pour le bénévolat dans l'association où j'accompagne des chômeurs mais aussi dans ce tiers temps pour des activités extra association, par exemple je m'occupe énormément encore, car j'étais enseignante, de jeunes en difficultés scolaires, mais des jeunes en réelles difficultés scolaires, de milieux sociaux différents, cela ça me prend pas mal de temps et puis une deuxième partie aussi pendant ce tiers temps à des activités personnelles, genre expos et l'autre tiers temps c'est la famille au sens large, car j'ai pas mal d'enfants, de petits-enfants, donc en gros c'est un petit peu cela (Ghislaine, fr).

Ghislaine répartit de façon équilibrée son temps entre trois types d'activités :

- Le bénévolat pour lequel elle donne dix heures par semaine à une association d'accompagnement de chômeurs plus du temps pour du soutien scolaire à des jeunes en difficultés hors structures associatives. Deux motivations ressortent : l'éthique et l'hédonisme.
- Des activités autour du temps pour soi, où elle se rend à des expositions, va au théâtre, au cinéma, fait de la reliure, de l'aquagym... Le temps pour soi est pratiqué pour le plaisir qu'elle en retire.
- Des activités familiales et relationnelles, étant donné que Ghislaine s'occupe avec son conjoint, pendant les vacances scolaires, de leurs petits-enfants. De plus, elle a avec son époux selon ses dires « *une vie sociale assez riche* ».

Les enquêtés ne conçoivent pas n'avoir qu'un seul type d'occupation, la diversité les anime. Leur budget-temps fait écho à cette « multifocalisation », comme Cécile (qc) nous l'indique : *Moi, j'aime toucher à beaucoup de choses, je suis très curieuse. [...] Faire du bénévolat cinq jours par semaine ou du sport, je ne pourrais pas, pour moi ce n'est pas cela la vie.*

Par choix, Cécile divise également son temps de manière équilibrée. Pour l'expliquer elle utilise la métaphore de *ne pas mettre tous ses œufs dans le même panier*. Nous avons souhaité intégrer une longue citation de Cécile, nous permettant de comprendre son organisation et son autonomie dans ses multiples temporalités.

Au quotidien, alors moi je vous avais dit que j'étais en partie au travail encore pour deux jours, alors c'est un travail comme agente de milieu, c'est un travail où je suis justement en contact avec d'autres générations, je suis en contact avec des jeunes familles qui ont des touts petits de zéro à cinq ans, c'est un travail de terrain en partie, et en partie je travaille à la maison pour les échanges de mails et les téléphones. [...] Alors mon deux jours, il n'est jamais nécessairement le même d'une semaine à l'autre, donc je l'organise selon mes besoins et les besoins de l'organisme. Alors des fois ce n'est pas toujours les mêmes deux jours, il y a jamais une semaine qui ressemble à l'autre, c'est parfois un peu embêtant pour les gens qui veulent me rejoindre, car je ferme le cellulaire quand je ne suis pas au travail, je ne regarde pas les mails, vraiment je sépare les deux parce que sinon je pourrais facilement être envahie par ce travail là, il est à deux jours et je veux qu'il reste à deux jours. Alors, comment j'organise mes journées, il y a cela. J'essaye de faire une fois par jour une marche, une promenade ou de la bicyclette. Et j'ai l'implication bénévole, alors l'implication bénévole elle est à l'association B. de deux façons. La première je suis sur le Conseil d'Administration à titre de trésorière, là je suis dans ma deuxième année au conseil d'administration je vais probablement refaire un autre mandat de deux ans. Je fais depuis quelques années des projets intergénérationnels, je suis impliquée dedans, bon, je pourrais dire dans les projets intergénérationnels, j'ai créé une histoire avec des enfants de maternelle, après cela l'année suivante, j'ai monté une pièce de théâtre avec des enfants au primaire, moi j'étais sur le scénario et puis la mise en scène avec les enfants, cette année je suis encore sur un projet intergénérationnel, là j'ai quatre aînés jumelés à quatre enfants de cinquième et là ils créent une histoire ensemble, c'est une co-création, à chaque année je ne refais pas la même chose exactement, je vais vers autre chose, c'est un peu une aventure, mon rôle là dedans je le situe vraiment en termes d'une animation, de mettre en relation des jeunes et des aînés. [...] Tout cela c'est du temps, comment je l'aménage, c'est difficile à dire, je rentre tout cela dans mon temps et puis je réussis à mettre tout cela dans mon temps. Je suis grand-mère aussi, donc du temps pour ma petite-fille, et là on vient d'avoir lundi une deuxième petite-fille, donc du temps pour la grand-mère. Du temps un petit peu pour moi, des loisirs, j'aime beaucoup faire des mots croisés, des choses comme cela, j'aime les sorties avec des amis aussi. Mais ce qu'on se rend compte là dedans, vous voyez, j'avais comme plusieurs activités, on est capable d'en mener plusieurs de front, ce que j'ai découvert c'est

que j'ai plus d'énergie maintenant qu'avant, mais ce qui me donne de l'énergie personnellement c'est de ne pas mettre tous les œufs dans le même panier comme je vous dis, c'est de pouvoir répartir mon temps entre différents types d'activités, cela pour moi cela m'anime, alors c'est sûr, il faut que tu gères ton horaire et que t'assumes que tu n'aies pas des conflits d'horaire justement. Je dois concilier tout cela, mais c'est plus facile quand on a différents centres d'intérêts, en tout cas pour moi c'est cela, chaque centre d'intérêts est bien séparé. Je fais bien attention quand je suis avec ma petite-fille d'être avec elle et de ne pas avoir des obligations autres (Cécile, qc).

En somme, Cécile divise son temps entre une activité rémunérée, un bénévolat, des activités familiales et du temps pour soi.

Au regard de la description des emplois du temps de Ghislaine (fr) et de Cécile (qc), la structuration temporelle équilibrée se concrétise de manière totalement autonome ; plus exactement ces retraités choisissent, au même titre que ceux du type 1 « agencement pour soi », l'organisation de leur emploi du temps. Ils sont maîtres de l'agencement de leurs temporalités sociales. Ainsi, ils optent pour certaines temporalités sociales et sont capables d'en refuser qui ne leur conviennent pas, comme nous le formule Ghislaine :

Il se trouve que je suis quelqu'un d'actif, mais pas trop, ce que j'ai à faire c'est plutôt un tri, qu'un trou, j'ai été très sollicitée et j'ai dû dire non à certaines activités qui ne m'intéressaient pas. [...] J'ai choisi ce qui m'intéressait, j'ai choisi l'équipe formation et je suis dans la rédaction du journal [dans l'association à laquelle elle participe], mais je mets mes conditions, je ne sais pas écrire, j'ai un problème avec l'écriture, pour moi c'est du délayage, au-delà de trois lignes vous oubliez et donc je leur ai dit je veux bien faire partie, mais uniquement comme agitateur d'idées, hier encore on m'a dit il y a un thème d'article qu'est-ce que tu en penses, donc je dis ce que j'en pense et ils le mettent par écrit (Ghislaine, fr).

En plus de cette capacité, à savoir décliner des propositions, les enquêtés du type 3 peuvent changer très rapidement d'activités si celles-ci ne sont plus en adéquation avec leurs aspirations ou s'ils considèrent avoir appris suffisamment. Ils veulent être dans la variété des activités et ne pratiqueront pas une activité sur plusieurs années, mais plus sur du court terme.

Dans le troisième temps, je fais de la reliure, j'ai changé, avant je faisais de l'encadrement car la prof m'a complètement gonflée l'année dernière, une année je l'ai fait, il faudrait que

je m'y remette, la reliure c'est une amie qui m'a proposé, j'aime beaucoup les livres, je vais faire un an, après je verrai, l'encadrement c'était moi car j'avais beaucoup de choses à encadrer, et je m'étais dit cela va être efficace et opérationnel, après les gens m'ont pris la tête, j'en sais suffisamment pour encadrer ce que j'ai à encadrer (Ghislaine, fr).

Je sais ce que je ne veux plus faire, je ne pense pas qu'il y a une raison de l'arrêt, quand on a relevé certains défis cela ne nous apporte plus rien de concret, on a le goût d'autre chose (Rachel, qc).

Les retraités du type 3 apprécient également d'avoir des plages temporelles libres et ne veulent pas avoir un agenda *surbooké*. Celles-ci sont aussi bien dédiées à du repos qu'à des sorties, mais aussi à des propositions spontanées. Ghislaine (fr) nous l'indique : *Ce que j'aime bien aussi c'est d'avoir un petit peu de temps pour rien, je ne suis pas une activiste forcenée, j'aime bien ne rien faire, à la limite glander, rester chez moi.*

Au total, les retraités du type 3 « agencement équilibré » développent une véritable stratégie organisationnelle de leur emploi du temps à la retraite. Ils choisissent leurs différentes temporalités sociales et souhaitent éviter toutes formes de contraintes.

« L'autonomie va dans le sens du choix, de la liberté. Les aspirations au choix apparaissent dans de nombreuses enquêtes. A.M. Guillemard, analysant les résultats d'une enquête Cofremca, fait référence à la "demande d'autogestion du temps" qui est associé à la "valorisation du temps libre" » (Guillemard, 1991, p. 67).

Les retraités du type 3 refusent les structures trop rigides et *a fortiori* trop contraignantes. Accepter une responsabilité engendrerait dans le même temps une polarisation de leur budget-temps sur une seule et unique activité. Or, les retraités du type 3, à l'inverse de ceux des types 1 « agencement pour soi » et 2 « agencement autour d'un temps pivot », aspirent à la maîtrise de leur emploi du temps et donc à aucune prédominance d'un temps sur l'autre. Rachel explicite les exigences que peut induire le bénévolat et son souhait actuel d'être dans le choix de ses temps et dans la souplesse des structures auxquelles elle peut participer.

Il fallait penser à plein de choses quand j'organisais des évènements, c'était toujours organiser des évènements, c'est toujours stressant et c'est contraignant, faire une organisation, cela veut dire être là des semaines avant et des semaines après, si on veut partir en voyage, on ne peut pas, alors cela c'est contraignant, alors qu'un bénévolat où l'on

n'est pas obligé d'être là tout le temps, c'est mieux, il y a des bénévoles plus légers que d'autres, là je change de bénévolat, je vais dans un comité d'usagers. Je change de type de bénévolat, ce bénévolat sera plus léger. [...] Je veux prendre plus de temps pour moi, je veux faire un bénévolat qui ne me contraigne pas, qui ne me donne pas des problèmes de santé et puis ne pas dormir parce que je n'ai pas eu de réponses de mon conférencier, ce n'est pas aussi nécessaire, je veux bien faire du bénévolat mais pas nécessairement qu'on me prenne comme une directrice de compagnie, c'est parce que la charge devient plus lourde. [...] Je veux avoir la possibilité de choisir, c'est d'être capable de dire oui je veux, mais la contrainte d'être obligée d'aller dans un travail ou dans un bénévolat quatre jours semaine, ce serait non, plus maintenant (Rachel, qc).

Lorsque Rachel cumulait un emploi et une retraite, elle nous indique qu'elle avait également décidé de l'organisation de son budget-temps. En effet, après un an de retraite, une connaissance l'a mise en relation avec une communauté religieuse qui cherchait une directrice pour s'occuper de la gestion.

J'ai posé mes conditions que je voulais tant de jours, que je voulais tel niveau de salaire, que je n'avais pas demandé très élevé parce que du point de vue des impôts, j'avais demandé peu de salaire, comme cela je venais plus par plaisir dans le fond, fait que là, c'est cela, j'avais demandé juste de travailler deux jours par semaine et d'adapter mes horaires (Rachel, qc).

Par ailleurs, dans cette construction de l'organisation temporelle de leur emploi du temps, les retraités du type 3 ne font pas de réelles distinctions entre la semaine et le week-end, c'est-à-dire qu'ils peuvent pratiquer n'importe laquelle des activités à tous moments, excepté le bénévolat qui se pratique uniquement en semaine.

En reprenant les emplois du temps de Ghislaine (fr) et de Cécile (qc), nous remarquons que la famille peut faire partie de l'équilibre temporel. Pennec (2004) avait remarqué dans l'un de ses articles, basé sur plusieurs recherches consacrées aux solidarités familiales, aux liens avec l'entourage et aux parcours de vie, que les engagements collectifs associatifs peuvent subir des tensions en fonction des demandes des engagements privés. Elle constate que la génération pivot est au cœur des solidarités familiales. Nous l'observons dans les choix que les enquêtés du type 3 ont faits ou font concernant l'aide à leurs proches, ascendants (parents âgés) ou descendants (enfants et petits-enfants). A cet égard, Cécile s'occupait de sa mère atteinte de la maladie d'Alzheimer, allait lui faire des courses, la voyait très

fréquemment... jusqu'à ce que sa mère soit intégrée dans une maison médicalisée où elle continuait à lui rendre visite presque tous les jours. Dans un premier temps, Cécile cumulait son travail et son soutien à sa mère, une fois retraitée, elle a décidé d'avoir une activité bénévole ancrée dans la société, y ajoutant d'autres pratiques telles que la marche, l'écriture, mais aussi la garde régulière de sa petite-fille... Aujourd'hui, sa mère est décédée, mais durant son vivant, en aucun cas, elle n'a voulu se désengager de ses autres pratiques.

Ma mère me demandait beaucoup d'énergie, je ne voulais pas me brûler non plus, je ne voulais pas faire en sorte de tomber malade, je ne voulais pas être envahie, je voulais chercher un équilibre, c'est cela, continuer de mettre à profit mes capacités tout en continuant de m'impliquer dans la communauté. Pour moi le bénévolat, c'est important dans ma vie, il faut que cela fasse partie de ma vie (Cécile, qc).

Depuis, Cécile est à nouveau grand-mère et elle s'occupe au moins une fois par semaine, avec son conjoint, de leurs deux petits-enfants.

Rachel (qc) est la seule dont la mère, âgée de quatre-vingt douze ans, vit de façon autonome à son domicile. Elle l'appelle tous les jours et lui consacre une journée par semaine afin de l'aider à réaliser, entre autres, des tâches domestiques et de passer du temps avec elle. À côté de cette implication, Rachel va chercher à l'école deux fois par semaine ses petits-enfants et s'en charge jusqu'au coucher afin de *soulager* sa fille célibataire, en activité professionnelle.

Le portrait de Ghislaine (fr) nous permet de voir plus finement son autonomie dans l'organisation de ses activités familiales. Elle n'accepte ses petits-enfants que pendant les vacances scolaires et passe avec eux un contrat. Elle ne veut pas subir une garde non désirée et a bien précisé à ses enfants ce qu'elle voulait faire et ce qu'elle ne voulait pas faire, à ce titre les garder pendant les vacances scolaires mais pas lors des week-ends.

Ghislaine : La famille c'est transmettre à mes petits enfants, et puis recevoir aussi. On a neuf petits enfants, là il m'en arrive six demain, je les ai toutes les vacances scolaires, parce que j'ai fait un choix quand j'étais enseignante, j'ai un peu de mal avec l'individu en groupe, et je trouve que la transmission cela se fait en groupe, en fait dans une année on en a eu quatre d'un coup, j'ai trois filles qui ont eu toutes un enfant en même temps et donc ce que je propose c'est des temps, je limite les temps, ce que je donne c'est par contrat, je limite et je dis je vous prends, et là je suis en train de préparer la toussaint, je vais leur mettre un mail,

combien vous m'en passez à la toussaint, on est tous à la campagne et j'ai une de mes filles qui n'aime pas ce système là, donc j'ai dit non, la transmission ne se fait pas qu'en vertical, elle se fait aussi en horizontal c'est-à-dire que chacun de la tranche d'âge apporte à l'autre finalement quand vous n'arrivez pas à quelque chose avec un élève, le mieux c'est de lui dire tu demandes à ton copain. Il y a des contrats par rapport à mes enfants, c'est normal que cela soit borné, je ne suis pas corvéable à merci, si on me demande est-ce que tu peux venir ce soir, c'est non, c'est clair, par contre cet été, il y avait trois semaines en juillet avec 7 enfants, et de mi-août à début septembre, j'en avais 5, là par exemple je propose les vacances de la toussaint, c'est huit jours, en règle générale ils sont tous partants.

Q : Et gardez vous vos petits-enfants le week-end ou les soirs de semaine ?

Ghislain : Mes petits enfants, le week-end c'est non.

Au total, les retraités du type 3 insistent sur le sens que les activités familiales ont à leurs yeux et sur ce que cela leur apporte : un don de soi, un sens à leur vie, un échange intergénérationnel et un bien-être (physique et intellectuel). Dans ces activités familiales, le lien affectif, le contact humain de proximité où se mêlent sentiments et obligations apparaissent.

En somme, dans l'organisation temporelle de l'emploi du temps des enquêtés du type 3 « agencement équilibré », nous avons mis en exergue les deux dimensions qui constituent leur type : autonomie et diversité. Nous allons maintenant nous tourner vers le type 4 « agencement diversifié hétéronome ».

1.4 Type 4 : « Agencement diversifié hétéronome »

1.4.1 Caractéristiques générales

Mémo profils des enquêtés du cas type 4

Gérard, 67 ans, marié, quatre enfants, neuf petits-enfants, vit dans le 92. Après avoir été chef d'entreprise d'une petite et moyenne entreprise pendant vingt-cinq ans, il a décidé de la vendre à un grand groupe, puis est devenu salarié de cet acquéreur en profitant du cumul emploi – retraite pendant deux ans et demi. Depuis deux mois, il est passé consultant et a corrélativement diminué son temps de travail. A côté de ce temps cumulé emploi – retraite, il est bénévole dans une association, chante dans une chorale dont il est vice président.

Agnès, 60 ans, mariée, trois enfants, trois petits-enfants, vit dans le 93. A la retraite de l'enseignement à 53 ans, de façon imprévue mais choisie, elle décide en partenariat avec sa fille de créer une librairie. Depuis maintenant six ans, Agnès est gérante d'une librairie, y travaille, mais fait également du bénévolat et prend du temps personnel pour lire.

Les retraités du type 4 « agencement diversifié hétéronome » développent une organisation du temps à la retraite sous l'influence de deux dimensions : la diversité et l'hétéronomie. En effet, ces retraités multiplient les différentes temporalités sociales, sans pour autant être maîtres de leur structuration temporelle. Les rythmes temporels sont dictés de l'extérieur. Aucune enquête portant sur les modes de vie des retraités ne soulevait ce résultat ; nous supposons que cette inexistence est due au prisme par lequel ces études ont été réalisées, différencié du nôtre. Il semble évident que des divergences peuvent apparaître en raison de ces angles d'analyse : s'intéresser aux modes de vie à la retraite n'implique pas la même recherche, ni les mêmes résultats que lorsque nous nous focalisons sur les temporalités sociales, comme cela est notre cas.

La diversité des temporalités sociales dans l'agencement de l'emploi du temps ne rejoint pas celle du type 3 « agencement équilibré ». Assurément, de manière schématique nous avons d'une part des retraités du type 3 qui appliquent une pluralité choisie et équilibrée entre des activités et d'autre part des retraités du type 4 qui subissent la diversité de celles-ci. Cette pluralité s'entend par la présence d'au moins deux temporalités prépondérantes sans que l'une puisse prendre le dessus sur l'autre en matière organisationnelle. La seconde dimension, l'hétéronomie, fonde la principale disparité entre le type 3 « agencement équilibré » et le type 4 « agencement diversifié hétéronome ». En effet, les retraités du type 4, a contrario de ceux du type 3, se laissent totalement imposer leur budget-temps par l'ensemble de leurs temporalités sociales.

Nous allons décrire les caractéristiques de cette organisation du temps des retraités du type 4 « agencement diversifié hétéronome » en insistant sur les deux dimensions : hétéronomie et diversité.

1.4.2 Contingences extérieures

L'organisation du temps des retraités du type 4 « agencement diversifié hétéronome » peut se comparer à l'image de l'agenda *surbooké*. Ces retraités complètent leur emploi du temps jusqu'à ce qu'il soit *rempli* afin de combler le plein temps de temps libre obtenu à l'entrée à la retraite. Pour ce faire, ils acceptent toutes les propositions d'activités et les ajoutent jusqu'à ce que cet emploi du temps soit surchargé.

Sous des apparences de satisfaction de l'entrée à la retraite, le changement de statut des enquêtés est producteur de crises. Gestin (2003) constate l'inquiétude que peuvent avoir les retraités face à cette nouvelle liberté temporelle.

« De fait, tous les hommes et femmes rencontrés, associent la retraite à la “liberté” et à l'autonomie mais éprouvent un malaise devant ce trop plein brutal de “liberté”, le sentiment d'avoir à la fois “trop peu de temps” et “pas assez de temps et la peur du “laisser-aller” en l'absence de contraintes » (Gestin, 2003, p. 175).

Cette crise de la retraite ne s'élabore pas de la même manière que celle des retraités du type 2 « agencement autour d'un temps pivot », où la perte de l'image sociale et d'éléments créateurs d'une identité professionnelle forte étaient le moteur de cette crise. Pour les retraités du type 4, la nature de la crise diverge, en effet, elle correspond à une peur d'un espace temporel vide, donc à la question de l'organisation de leurs temporalités sociales. Ainsi, pour tenter de répondre à leur crainte, ils déploient un activisme en cumulant une diversité d'activités sans en refuser aucune. Agnès et Gérard nous confient :

A la retraite, il y a beaucoup de vides qu'il faut remplir. C'est des raisons existentielles, qu'est-ce que je fais de moi, pour l'instant la librairie est là, effectivement il y a un gros problème, peut-être que tout le monde ne le ressent pas, mais je le ressens, l'arrêt de l'activité c'est un vrai soulagement d'arrêter d'être professionnel, mais en même temps se lever le matin sans savoir quoi faire, je trouve cela très angoissant [...] J'avais très peur de déprimer complètement sans activité, mais j'ai trouvé la librairie et d'autres activités (Agnès, fr).

Quand on est dans l'action, c'est plus confortable que de dire qu'est-ce que je fais [...] On est tellement sollicités en permanence que cela occupe l'esprit (Gérard, fr).

Agnès et Gérard nous révèlent donc leur angoisse de ce vide temporel et la solution trouvée par l'aménagement d'une pluralité d'activités possibles. Par ailleurs, étant donné que ces enquêtés ne sélectionnent par leurs activités et qu'ils consentent à toutes les propositions sans pourparlers préalables afin de trouver un accord sur leur mise en place, ils se font prescrire l'agencement de leur budget-temps par des personnes ou des instances extérieures à eux. Ce type est également caractérisé par des personnes qui sont souvent à la fois bénévoles et cumulants. Cette situation est paradoxale, car étant capables d'outrepasser la vision négative de la société sur le retraité, ces personnes s'insèrent dans une forme de vieillissement très actif, sans être aptes à maîtriser cette situation. Ces retraités ne savent pas refuser des propositions, et les ajoutent jusqu'à ce que leur emploi du temps soit *surbooké*.

A ce titre, l'emploi du temps d'Agnès est dicté par celui de sa fille, qui travaille également dans leur librairie et qui a des enfants. Ainsi, la fille d'Agnès travaille en semaine, afin que celle-ci puisse s'occuper de ses enfants, tandis qu'Agnès travaille les vendredi et samedi ainsi que pendant les périodes de vacances scolaires.

Q : Pouvez-vous me raconter comment vous organisez votre semaine ?

Agnès : Alors, le lundi c'est particulier, je travaille pour l'association L., cette année je vais avoir quatre classes, deux le matin, et deux l'après-midi donc le lundi c'est complètement organisé, le matin c'est une école, après je viens ici je change toutes les vitrines au moins une fois tous les quinze jours, parfois plus, après je vais encore dans une autre école, cela c'est nouveau cette année, et après je vais à Belleville, cela c'est une activité que je ne suis pas sûre de poursuivre, c'est de l'aide aux devoirs, moi je fais coin lecture, mais ce n'est pas très bien structuré, je fais cela encore une année, cela fait deux ans que je le fais, je ne suis pas satisfaite, j'essaye encore cette année, mais je vais peut-être laisser tomber, et les autres jours je ne fais rien, enfin je lis beaucoup puisqu'il faut lire les livres de la librairie, je lis les bouquins adultes qui m'intéressent, tous les albums, les albums jeunesse, et je lis quelques bouquins ados, parce que je les présente dans une bibliothèque qui nous les achète, c'est un tout petit budget, c'est une petit bibliothèque, j'y vais à peu près une fois par mois et cela m'oblige à avoir lu les bouquins que je présente, je fais cela et c'est tout ce que je fais, concernant la librairie je passe pas mal de temps sur internet, pour faire des recherches thématiques car on a un petit blog, le blog c'est principalement photographier des vitrines, il y a vingt personnes qui sont inscrites, mais bon on ne sait jamais, cela peut créer des contacts, des petits réseaux et je fais des trucs thématiques, par exemple les romans d'amour, policier, cela demande des recherches, je renvoie sur des sites, donc cela veut dire

consulter beaucoup de sites, cela c'est amusant, je me promène pas mal dans Paris, je regarde les boutiques cela me donne pas mal d'idées de vitrines, d'installations des machins comme cela et concernant la librairie, je passe pas mal de temps à organiser des rencontres, ce sont des petites rencontres, en plus du vendredi et du samedi, dans la librairie, je m'occupe du côté animation, des vitrines, et de la lecture, ce qui finalement cela me prend pas mal de temps, les vitrines c'est facilement quatre heures tous les quinze jours, je ne parle pas du temps de les imaginer, mais simplement de les faire, Internet j'y reste peut-être une heure par jour, la lecture c'est plusieurs heures par jour, mais c'est vraiment ce que j'aime faire, je dirais que je pense tout le temps à la librairie, moins maintenant quand même, mais sans la librairie je n'ai plus d'activités, cela ne veut pas dire que je ne pourrais pas en trouver d'autres, mais sans la librairie je ne sais pas trop quoi faire de moi. [...] Je me réveille le matin à sept heures comme cela, sauf le vendredi matin où on va dans les entrepôts [de livres] avec mon mari, donc on se lève à six heures, et on met le réveil (Agnès, fr).

Nous notons que l'emploi du temps d'Agnès est imposé par plusieurs instances externes à elle, c'est-à-dire sa fille pour la planification faite à la librairie, les activités liées à la librairie, deux associations. De plus, dans la citation que nous avons présentée, Agnès ne fait pas état de son investissement en tant que grand-mère les fins de journée les mardis et jeudis, garde fixe qu'il faut ainsi ajouter à son emploi du temps.

Effectivement, cette génération pivot, dont font partie les retraités du type 4, se charge généralement de l'aide aux ascendants et descendants (Attias-Donfut, 1995, Clément, Lavoie, 2002). Cette implication peut être vécue parfois comme une satisfaction et une solidarité bienveillante, mais elle peut également être un fardeau ou une imposition, à laquelle il faut bien participer même si celle-ci, pour le cas des retraités du type 4, n'est pas choisie (Caradec, 2009).

A la lumière des entretiens avec les enquêtés du type 4, nous remarquons que nous sommes en présence d'une aide où s'entremêlent à la fois contraintes organisationnelles, temporelles et satisfaction de partager des temps avec d'autres générations. Ainsi, les activités familiales sont surtout vécues comme un poids temporel, proposé par les exigences des autres – conjoint ou enfants. Ici, les exemples que nous proposons sont en lien avec les descendants, car les retraités interrogés du type 4 n'ont plus leurs ascendants. Agnès, comme nous venons de le mentionner, garde ses petits-enfants deux fois par semaine de 16 h 30 à 19 h les mardis et jeudis. Elle subit les impératifs temporels de sa fille, s'occupe de tâches domestiques

diverses, mais apprend aussi à nouer un lien affectif avec ses petits-enfants en participant à des activités éducatives et ludiques.

Il faut impérativement être là à 16 h 30 donc je m'oblige à être là à l'heure de la sortie de l'école. Je ne peux pas prendre de rendez-vous ou je ne fais pas de sorties dans Paris les après-midis du mardi, ni du jeudi. Quand je les récupère, on fait souvent les devoirs, je m'occupe des enfants, mais des fois il y a des temps creux, donc je vide les poubelles qui débordent, je fais la vaisselle, je plie le linge qui est sec, je leur prépare à dîner. Je le fais vraiment pour ma fille et mon gendre qui ont des problèmes de garde et puis cela leur fait une dépense en moins. [...] Être avec eux, cela m'oblige à faire attention à des questions qui sont intéressantes et sur lesquelles on a peut-être passé quand on était jeunes. Quand on est jeunes, quand on a des enfants, on a beaucoup de choses à faire, là avec les petits-enfants vous avez un autre mode de fonctionnement, on répond à des questions souvent intéressantes. Je n'ai sûrement pas répondu de la même manière à mes enfants quand ils étaient petits. En plus, j'essaie de jouer avec eux, et ils sont très contents, là on est dans la période des puzzles avec H. et des gommettes et du dessin avec I., cela m'apprend un tout autre univers (Agnès, fr).

Gérard, quant à lui, nous explique comment se déroule la garde avec ses petits-enfants. Il nous dit à la fois que sa femme décide des périodes de garde et que cette implication est surtout vécue comme un devoir moral.

La garde des petits-enfants, on fait beaucoup, on fait très fort là dedans, au mois de juillet, trois semaines on en avait huit, en tout on en a neuf, on en avait huit en juillet et quatre pendant deux semaines au mois d'août, je pense qu'on fera cela tant qu'on aura la force physique avec ma femme, c'est surtout ma femme qui décide quand on les aura, elle pense que c'est un positionnement des grands-parents, que les grands-parents ont à jouer un rôle, et qu'on est capables de le jouer ce rôle, que cela se constitue, que cela se tricote là-dessus, mais à la limite s'ils n'en veulent plus, ils n'en veulent plus, on aime bien cela mais notre vie ce n'est pas cela être grand-parent, tu as le devoir de le faire tant que tu peux le faire, tu rends un service à tes enfants, car ils n'ont pas un problème de garde, et ils sont assez demandeurs, mais c'est assez séduisant d'avoir un groupe qui fonctionne comme cela (Gérard, fr).

L'emploi du temps d'Agnès signale bien une occupation intense. Dans sa présentation de la typologie sur les formes de transition, Thierry (2006) remarque comme type celui de « l'impossible transition » qui révèle de grandes ressemblances avec notre type 4 « agencement diversifié hétéronome » et la structuration temporelle d'Agnès. En effet, ces retraités sur-occupés tentent de faire valoir leur autonomie dans leur prise de décision, or ceux-ci se font dicter leurs cadres temporels et l'hyperactivité leur permet d'éviter leur malaise vis-à-vis de la retraite.

« Malgré un discours “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, facilitent la fuite en avant et évitent l'introspection. 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... » (Thierry, 2006, p. 63).

La sur-occupation des retraités du type 4 est donc avérée, cependant celle-ci ne peut pas uniquement se réaliser sur des temps souples, il semble évident qu'il faille une organisation temporelle fixe. Ces retraités ont donc nécessairement besoin de cadres temporels en raison de cette angoisse due à l'absence de temporalités sociales, qu'ils avaient lors de leur vie professionnelle. Ils ne mettent en place, par eux-mêmes, aucune stratégie temporelle dans le sens où le définit Pronovost en lien avec la maîtrise du temps qui s'effectue par des prévisions. La planification instaurée par le travail se déplace vers un aménagement institué par une diversité de temporalités sociales extérieures aux retraités, et non vers un seul temps pivot à l'instar de l'organisation des retraités du type 2 « agencement autour d'un temps pivot ».

Notre description est accentuée sur l'hétéronomie de l'organisation du temps des retraités du type 4 ; or, les enquêtés nous transmettent un double discours d'autonomie et d'hétéronomie. En d'autres termes, ils n'évoquent pas ouvertement la réalité objective de leur situation organisationnelle et nous nous rendons compte entre les lignes des entretiens que l'équilibre, *a priori*, entre les différentes temporalités sociales n'est pas si réel, ni voulu, comme cela pourrait paraître à la première écoute. Nous le percevons bien avec Agnès, qui affirme qu'elle *fait ce qu'elle a envie de faire*, mais qui est à la fois contrainte par les désirs et l'emploi du temps de sa fille, et également par d'autres impératifs venant de l'extérieur, comme l'activité bénévole.

Eh bien non, on structure, c'est me dire que je vais à l'école [pour son bénévolat] à 9 h le lundi, c'est une obligation, mais c'est moi qui me la suis mise, et je viens à la librairie, la structuration c'est le fait d'être obligée de venir ici, enfin d'avoir choisi de venir ici parce que l'association L. cela occupe très peu de temps pour une semaine, moi je préfère des activités différentes, en fait le truc, ce qui est compliqué surtout qu'on est à la retraite c'est qu'il faut inventer quelque chose, il n'y a plus d'obligations, pour l'instant je n'ai pas grand-chose à inventer car je suis pas mal occupée finalement, d'une certaine façon j'ai inventé mon quotidien, mais la librairie tient à la volonté de ma fille, mais c'est une période quand même difficile, il faut trouver, je ne dis pas que le fait d'être professeur remplissait mon existence, mais au moins cela remplissait mes journées. Là, je ne sais pas, si ma fille a d'autres projets, si elle veut arrêter la librairie, elle arrête, ce n'est pas moi qui continuerait, c'est évident, je suis totalement dépendante d'elle, cela c'est sûr [...] Je suis contente car je n'ai pas à me demander ce que je vais faire le lundi, le lundi je n'ai pas besoin de réfléchir, demain je vais aller choisir mes bouquins et le mardi il faut inventer, en général c'est planifié, sinon j'ai l'impression d'être inutile, je ne peux pas décider à 10 h du matin d'aller à Paris, il faut que cela soit organisé avant, mais il faut vraiment que je sache ce que je vais faire, sinon les journées sont très longues, en plus, quand on traîne chez soi, il faut manger le matin, le midi chez soi, je veux absolument éviter le repas de midi, tous ces trucs qui diminuent les journées, cela a un côté, enfin moi je trouve la vie très ennuyeuse et je me dis il faut la remplir (Agnès, fr).

Certains enquêtés nous avouent très simplement leur difficulté face à cette pluralité de temporalités sociales, qu'ils vivent parfois comme quelque chose de *lourd*, de subi auquel ils n'ont pu dire non. L'exemple de Jeanine, trésorière d'une association, montre bien l'obligation d'accepter une activité bénévole face à la demande d'un président et à la vacance d'un poste crucial pour cette association. Cette femme raconte qu'elle aurait une nette préférence à réaliser plus d'activités pour elle (prendre des cours d'histoire et faire de la peinture) que passer du temps à gérer la trésorerie d'une association. Néanmoins, le respect de l'engagement pris, contraint cette trésorière à garder sa mission tant qu'elle ne trouvera pas quelqu'un pour la remplacer :

Au départ je faisais très peu de choses, comme j'étais commissaire aux comptes, je venais ici comme contrôleur des comptes et je venais trois jours par an, vraiment très léger, et puis cela s'est étendu un peu malgré moi, parce qu'un jour le trésorier qui était avant moi, s'est arrêté, et le président de l'époque m'a demandé si je ne voulais pas prendre le poste, et je

l'ai fait car je me suis dit il faut le faire, il faut bien que quelqu'un le fasse, mais cela n'a pas été une volonté de moi, c'est un petit peu malgré moi mais je ne le regrette pas quand même mais c'est un peu lourd, un peu lourd. J'ai réfléchi bien sûr, je n'ai pas dit oui spontanément, mais je l'ai fait car il n'y avait personne d'autre, c'est pour cela que je l'ai fait, si il y avait eu une autre personne, je ne l'aurais pas fait, donc comme il y avait personne et comme actuellement il y a encore personne pour me remplacer, cela dure un peu (Jeanine, fr).

Jeanine est l'une des seuls enquêtés à évoquer aussi librement le côté contraint de certaines de ses activités et particulièrement ici l'activité bénévole.

Il y a quand même des contraintes, j'ai des comptes à rendre au conseil d'administration à des dates données, je suis contrainte en fonction de l'avancement du travail des autres, je décide quel jour je viens, mais c'est quand même en fonction des autres, mais ce n'est pas dans un calendrier prévu d'avance, tu viendras tel jour, tu feras cela, je choisis le jour, mais ce n'est pas un choix complet (Jeanine, fr).

Agnès évoque également les contraintes liées au bénévolat, qui se manifestent ici principalement en raison de la gestion des ressources humaines.

Dans les autres écoles que j'ai faites, ce n'était pas du tout comme avec cette enseignante, mais en allant aux réunions de l'association, il y a les gens qui ont connu les mêmes expériences que moi, il y en a qui y vont le midi à l'heure de cantine avec uniquement des gamins qui sont volontaires, donc cela tourne, je trouve que c'est une bonne idée, j'ai essayé de le faire dans l'école de mon petit-fils, je n'ai pas eu de réponse, et puis il y a ceux où c'est une sorte de soutien scolaire, il y a plusieurs formules et je crois que tout le monde se fait avoir, car tout le monde croit que cela va être raconter des histoires à ses petits-enfants alors que ce n'est pas du tout le cas, souvent on vous colle ceux qui ont des problèmes même à cinq c'est problématique, cela peut être difficile et c'est pour cela que les réunions tout le monde se plaint de la discipline et moi je dis cela suffit j'étais prof, je ne vais pas encore me coller de la discipline et du coup avec cette instit qui fait une discipline parfaite, je viens juste pour le plaisir de lire.

[...]

A l'heure de la garderie par exemple on était dans la bibliothèque, les gamins ils disent je veux venir ils n'ont pas forcément envie d'écouter une histoire, donc ils vont s'asseoir ailleurs, ils regardent un livre, cela ne sert à rien, je veux dire, donc il y en avait trois,

quatre qui étaient éparpillés, trois, quatre autour de moi, ce n'est pas satisfaisant comme situation, car il n'y avait pas quelqu'un d'autre pour dire vous venez écouter l'histoire, si vous ne voulez pas écouter l'histoire, vous ne venez pas, je veux dire en classe on est obligé, tout le monde est obligé de suivre l'enseignement, alors que si on fait une activité bénévole, il faut que les gens en aient vraiment envie, sinon cela ne sert à rien (Agnès, fr).

Même si les freins à l'engagement existent, ils ne déstabilisent pas pour autant les enquêtés qui persévèrent dans leur investissement, cependant ils en changent souvent, après avoir participé pendant le temps demandé.

Ainsi, les retraités du type 4 dédient une à deux journées par semaine à leur bénévolat. Ils pratiquent bien souvent un bénévolat de base, néanmoins si certains ont un poste à responsabilité, comme Gérard, cette charge n'occasionne pas trop d'obligations et donc de temps. Ces retraités ont souvent eu des expériences bénévoles par le passé, pendant leur enfance ou pendant leur vie professionnelle, même si cette implication n'était que sporadique. Par exemple, Gérard participe à la même association depuis vingt ans, son engagement a pris à la retraite un peu plus d'ampleur temporelle, passant de dix heures à environ vingt à vingt-cinq heures par mois.

Je dois avoir quatre accompagnements, cela me prend 10 h par mois plus, mettons un bon 15 h, plus les réunions mensuelles avec le groupe qui sont impérativement le soir, en plus j'aide un peu quand ils me le demandent le bureau, disons un bon 20 h – 25 h par mois. Et cela a augmenté le temps d'accompagnement, car avant j'avais deux accompagnements et cela me suffisait avec ma vie professionnelle, là j'augmente le temps d'accompagnement car il faut que je forme des jeunes accompagnateurs ce qui est très intéressant d'ailleurs, il y a la richesse vis-à-vis des accompagnés, mais aussi vis-à-vis des accompagnateurs, je n'avais aucun contact avec ces gens là en particulier, comme une collègue qui travaille dans les ressources humaines, et il y a de l'intérêt (Gérard, fr).

L'extrait de Gérard fait ressortir à la fois l'augmentation de la durée temporelle donnée au bénévolat, mais également les liens qu'il développe avec ses pairs bénévoles et avec les personnes aidées. Dans les entretiens des retraités du type 4, le sentiment d'utilité sociale et les liens sociaux ressortent comme des véritables moteurs à leurs actions. Ce bénévolat les intègre au sein de la société et leur permet d'acquérir le sentiment de faire partie de la société.

Au démarrage pourquoi je suis rentré il y a vingt ans, on toque à la porte, on va à une réunion, on est pris par une dynamique, on ne se pose pas trop de questions et à un moment donné on se demande qu'est-ce que cela vous apporte, et je dirais que cette expérience est, cela m'a apporté autant, par exemple les formations c'est autant des formations à l'accompagnement, une sensibilité à l'accompagnement, mais quand vous réfléchissez à cela, cela vous apporte à titre personnel dans votre relation aux autres, à l'intérieur de votre famille, de gens que vous rencontrez, vous avez un autre regard, c'est un enrichissement humain complet vis-à-vis de l'accompagnement, mais vis-à-vis de tas d'autres dimensions, quand on fait de l'accompagnement vous avez des réflexions, de penser, de vous positionner, d'écouter (Gérard, fr).

Agnès, quant à elle, a fait du scoutisme pendant son enfance et a participé à plusieurs associations avec des arrêts réguliers, n'arrivant pas à s'intégrer dans les activités. A la retraite, après des difficultés vécues dans le bénévolat, Agnès a trouvé un mode de fonctionnement en adéquation avec une enseignante, dans la structure éducative où elle fait la lecture à des enfants. Elle exprime l'importance pour elle du bénévolat comme un sentiment d'utilité et de création de liens avec les autres.

Je me sens vraiment utile quand je fais la lecture aux enfants, même si au début ce n'était pas facile, je n'avais aucune reconnaissance, et j'avais parfois l'impression de faire plus de discipline que de la lecture. Quand on fait une activité, il faut un minimum de reconnaissance, sinon on se demande vraiment ce qu'on fait là, et ce que j'ai vraiment apprécié avec cette instit, j'ai commencé l'année dernière, elle est très théâtrale, quand j'arrive c'est Agnès va vous raconter des histoires, elle présente cela comme un moment assez exceptionnel et les gamins rentrent dans le jeu, il n'y a pas un bruit, à la fin de l'année ils m'ont fait un cadeau, ils m'ont fait un grand dessin avec plein de gommettes, donc elle, elle fait attention à la personne qui vient (Agnès, fr).

Ainsi, nous avons pu appréhender les deux dimensions de l'agencement des temporalités sociales des retraités du type 4 « agencement diversifié hétéronome » : hétéronomie et diversité.

Cette première partie, nous a permis de décrire les quatre types d'agencements des temporalités sociales à la retraite. Nous allons dans un second temps évoquer les facteurs interprétatifs (mode de transition, poids de l'agencement des temporalités sociales pendant la vie professionnelle) permettant de comprendre cette organisation à la retraite.

2. Vers une interprétation des modes d'agencements des temporalités sociales à la retraite

Dans cette seconde partie, nous allons tenter d'éclairer la structuration des temporalités sociales à la retraite de nos enquêtés par deux éléments interprétatifs : l'organisation des temporalités sociales pendant la vie professionnelle et les modalités de transition travail-retraite. Il nous semble que des correspondances étroites émergent entre ces deux variables et des types de structuration à la retraite.

2.1 Agencement temporel pendant la vie professionnelle

Avant toute chose, nous avons jugé opportun de rendre compte du parcours professionnel des retraités avant de revenir sur leur agencement temporel pendant leur vie professionnelle.

Le parcours professionnel des retraités a pu être marqué par une trajectoire continue, réalisée le plus souvent dans une seule et même entreprise, ce qui se fait de plus en plus rare, ou dans un même secteur d'activité variant parfois les statuts de l'activité (salarié, indépendant). A cet égard, Françoise (fr), enseignante d'anglais à ses débuts, a toujours travaillé dans l'enseignement. Elle a terminé sa carrière en divisant son temps en un tiers d'enseignement et deux tiers de formation de professeurs. Elle travaillait dans trois établissements : un lycée privé sous contrat d'association près de son domicile, une faculté publique à Paris et un institut privé dans une ville de province. Cette pluralité la contraignait à faire des allers et retours réguliers entre son domicile, en Ile de France et la province. *Je travaillais un jour et demi dans mon établissement scolaire qui était à cinq minutes et, après, le mardi midi je prenais ma valise pour aller en province, je restais trois jours à l'hôtel et je revenais le vendredi, plus le samedi j'intervenais à l'Université à Paris pour la préparation à l'agrégation.* Lydie (fr), quant à elle, a été formatrice indépendante pendant plus de trente-cinq ans. Après un début de carrière professionnelle en free lance dans le marketing, elle mène une première expérience professionnelle de trois ans, non concluante, en tant que salariée dans un bureau de marketing, qu'elle arrête d'elle-même. Par suite, elle décide de se lancer dans la formation en tant qu'indépendante, cadre de travail qui lui convenait mieux, jusqu'à la fin de sa carrière professionnelle. Patrick (qc), après avoir travaillé dans le secteur

de la finance, choisit durant les dix dernières années de sa carrière, de devenir consultant indépendant dans le même secteur d'activité.

A contrario, d'autres enquêtés ont parfois connu pendant leur vie professionnelle un arrêt voulu, lié par exemple à la naissance de leurs enfants, ou subi, comme des périodes de chômage ou des déménagements familiaux. A ce titre, le mari d'Ingrid (qc) ayant été muté grâce à une promotion au cours de sa carrière professionnelle, Ingrid l'a suivi, s'est retrouvée au chômage et a dû se mettre à chercher un nouvel emploi dans son secteur d'activités. Cécile (qc) avait décidé de s'arrêter de travailler pendant deux ans après la naissance de son enfant.

Ainsi, les retraités ont pu avoir une carrière professionnelle continue ou discontinuée. Lorsque nous les avons interrogés sur leur organisation pendant la vie professionnelle, ils nous ont spontanément parlé de celle réalisée peu avant la retraite ; dès lors certaines données concernant l'agencement d'ensemble à d'autres moments du parcours de vie n'ont pas été éclairées. Cependant, nous avons insisté sur les différentes activités réalisées au cours de leur vie passée, telles des activités bénévoles, des pratiques culturelles, sportives... Nous faisons mention ci-après de deux formes d'agencement des temporalités sociales pendant la vie professionnelle : l'une où l'individu cloisonne le travail dans son espace-temps, lui permettant de choisir de créer un budget-temps en marge du travail, l'autre, où l'individu subit un envahissement total du travail.

2.1.1 Cloisonnement entre travail et hors travail

La prépondérance du temps de travail est un fait avéré au cours de la vie professionnelle, imposant ses propres rythmes et exigences. Néanmoins, certains enquêtés étaient capables de trouver des marges de manœuvre face à cet emploi du temps professionnel et de cloisonner travail et hors travail afin d'organiser, s'ils le souhaitaient un emploi du temps rythmé par d'autres activités : choisies ou subies. Lydie (fr), formatrice en free lance, nous indique l'importance pour elle de définir des cadres stricts entre les différentes temporalités sociales. Elle nous explique son emploi du temps :

Lydie : Quand j'ai commencé à faire 9 h - 18 h j'ai trouvé cela d'un reposant car avant quand je bossais, je bossais le samedi, le dimanche, la nuit, n'importe quand, comme tous les free lance de l'époque et je ne savais jamais quand j'étais en boulot et en vie perso et tout à coup j'ai découvert le truc formidable d'être libre tous les soirs et tous les week-ends.

Quand j'ai quitté cette boîte là [en évoquant la société de marketing pour laquelle elle a travaillé], je me suis remise en free lance et j'ai adopté les horaires, sauf quand il fallait animer des groupes en province le soir, cela c'était différent, mais surtout le boulot à la maison, car il y a tout le boulot d'analyse, de rapport, je me suis donné des horaires 9 h - 18h. Et donc du coup les copines qui disaient "tu viens au cinéma cet après-midi", eh bien non c'est le boulot et cela m'a plutôt bien réussi de me structurer comme cela [...].

Q : Vous aviez cette non-structuration, c'est-à-dire travailler n'importe quand, à n'importe quel moment, et le monde salarié vous a permis de... ?

Lydie : ... De me rendre compte que c'était une sacrée liberté que d'avoir des horaires.

Q : On peut penser l'inverse ?

Lydie : Mais je pensais l'inverse avant et je me suis rendu compte que cela me libérait car cela me libérait des temps de vacances et des temps de boulot alors qu'avant tout était mélangé et je n'avais jamais la tête tranquille, par exemple j'allais au cinéma et je me disais "mais m... il faut que je bosse". Il y avait des trucs comme cela, alors que là quand j'avais fait ma journée, je considérais que c'était bien.

Q : Alors, que faisiez-vous de vos week-ends après avoir été salariée ?

Lydie : Je ne bossais plus le week-end, je bossais la semaine, je considérais que si j'avais fait mes 40 heures, cela allait et comme j'étais chez moi, c'était structurant, car quand on travaille chez soi, si on ne se met pas de contraintes, finalement on ne sait jamais où on est, moi c'est comme cela que je l'ai vécu.

Cette citation de Lydie nous montre bien l'évolution dans la structuration de son temps. Après avoir tenté de l'organiser de façon très aléatoire, où tout se mêlait, elle a elle-même décidé, après avoir eu une expérience en tant que salariée, lui donnant des structures rigides, qu'il était nécessaire de reproduire ces cadres. Dès lors, cette organisation lui permettait de cloisonner son temps de travail et son temps privé. Lorsque les enquêtés exercent un travail dans un espace privé, ils sont confrontés au début à des difficultés d'organisation mais installent des routines ou des façons de cadrer leur temps, comme l'a fait Lydie de 9 h à 18 h en semaine hormis lors de période de *rush*, comme elle nous l'explique. Jeanine (fr), ancienne experte comptable, dont l'emploi du temps était bien structuré, pouvait également subir des contraintes temporelles lourdes lors de périodes surchargées. *Ma vie professionnelle était très organisée, c'était du lundi au vendredi, le samedi c'était la randonnée, le dimanche c'était le repos, sauf les périodes de pointe, il y avait deux mois dans l'année où c'était le travail non stop tous les jours, sinon c'était très séparé.*

A côté de ces cadres temporels professionnels, ces retraités développent un autre budget-temps qui peut être autant choisi que subi, et qui peut évoluer à travers le temps. Dans tous les cas, ils sont capables de choisir de délimiter leur temps de travail et de mettre en place d'autres activités. Dans ce budget-temps personnel, les retraités peuvent participer à des activités du temps pour soi : Lydie (fr) allait au cinéma ou à des expositions avec des amies le week-end, Jeanine (fr) faisait de la randonnée le samedi, Patrick (qc) trouvait du temps pour faire des activités sportives et allait au cinéma le dimanche avec son épouse.

D'autres, comme Ghislaine (fr), faisaient du bénévolat. Cette enquêtée nous précise son emploi du temps lors de sa vie professionnelle, avec la présence de cette activité bénévole :

J'enseignais et je me débrouillais pour préparer mes cours et corriger mes copies en journée à la maison pendant que personne n'était là. Puis j'adaptais notre week-end pour des sorties avec mon mari et nos enfants quand ils étaient encore à la maison. J'allais à la piscine le dimanche matin. J'ai quasiment toujours fait du bénévolat, quand les enfants allaient à l'école, je faisais partie des associations de parents, les réunions étaient souvent le soir. Puis on a commencé à faire partie de l'association M., il y a 15, 16 ans avec mon mari, donc dix ans avant ma retraite. Tout au début en fait on était sur Montparnasse pendant trois ans, c'était un peu loin, c'était le dimanche matin, cela ne nous arrangeait pas, ensuite on a été dans notre quartier, et là les réunions avec le groupe étaient le soir en semaine (Ghislaine).

En raison de sa vie professionnelle, l'implication de Ghislaine ne pouvait être que sporadique. L'expérience bénévole peut aussi être commencée sous le joug de quelqu'un d'autre ou de valeur éducative parentale. A cet égard, Gérard a commencé il y a vingt ans son bénévolat sous l'impulsion d'une volonté de sa femme.

J'ai fait cela avec ma femme, on est rentrés dans le groupe en même temps, c'était vers M., je ne sais plus très bien comment c'est venu, c'était loin, c'est probablement quelqu'un qui nous en a parlé et de fil en aiguille, il n'y avait pas de web, donc c'était très certainement quelqu'un qui nous en avait parlé, à l'époque j'étais un peu plus catho qu'aujourd'hui et en allant à la messe le dimanche ma femme a dû voir quelque chose là-dessus, avec ma femme car on a des sensibilités identiques. Ma femme a décidé de s'impliquer là-dedans et je l'ai suivie (Gérard, fr).

A côté du bénévolat, les activités familiales sont naturellement à prendre en compte dans ce budget-temps personnel avant la retraite. Elles sont bien souvent en lien avec les parents âgés ou les enfants. Cependant, l'activité professionnelle des retraités ne leur permettait pas de faire du babysitting de petits-enfants régulièrement, comme pour les sorties d'école, mais plus de façon ponctuelle le week-end. Cécile (qc) s'occupait de sa mère et allait lui rendre visite plusieurs fois par semaine. Rachel (qc), quant à elle, allait voir sa mère une fois par semaine et lui apportait ses courses.

Ainsi, certains de nos enquêtés ont choisi d'instaurer un budget-temps en marge de celui imposé par le travail ; d'autres ont eu un travail surplombant et indexant toutes les autres temporalités sociales.

2.1.2 Polarisation du travail

Les enquêtés, dont le travail polarisait toutes les autres temporalités sociales, ont tous eu des emplois avec d'importantes responsabilités, impliquant des déplacements, auxquels ils consacraient beaucoup de temps. Leurs professions ont pris le dessus sur leur vie familiale et parfois même sur leur vie de couple. Leur emploi a accaparé la plus grande partie de leur temps, le week-end ne faisant pas exception à cette frénésie productive et créative professionnelle, tant et si bien qu'à la retraite, les temps morts ne sont ni pensables, ni acceptables. Au vu de leur poste professionnel, le travail était prépondérant et dominait toutes les autres temporalités sociales. Celui-ci a été le pivot des autres temps sociaux tout au long de la vie professionnelle. Il structurait l'organisation temporelle de la semaine, bien évidemment, mais également du week-end des enquêtés. Il était courant de partir en mission à tout moment pour Pierre, ou de travailler le week-end pour Raymond (fr) et Michel (fr). Gérard nous confie également l'emprise de ce temps de travail :

J'étais parfois pris par le travail et je ne faisais que cela, quand vous êtes à un moment donné de votre vie patron d'une petite et moyenne entreprise, vous vous donnez entièrement à l'entreprise, mais elle vous prend tout votre temps. Après quand j'ai vendu ma boîte et que je suis devenu salarié de cette entreprise, cela n'a pas non plus été simple. Le travail continuait à me prendre beaucoup de temps et encore plus pendant les périodes de rush. Je me débrouillais pour tout concentrer sur mon lieu de travail et ne rien emmener à la maison, afin de faire une coupure, quand même (Gérard, fr).

Pendant cette vie professionnelle, peu de temps était consacré à d'autres temporalités sociales. Revenons à l'organisation concrète du temps pendant la vie professionnelle et prenons l'exemple de Michel qui nous révèle cette prépondérance du travail indexant toutes les autres temporalités sociales.

A une époque en tant que patron de la gestion de la banque H., je bossais tous les week-ends, je partais à 8 h 30 de mon bureau, j'étais responsable de la clientèle, de la stratégie, de la politique de gestion, donc c'est un "truc" qui est lourd, donc c'est vraiment une responsabilité, alors il y avait des émoluments en conséquence, il y avait des primes, etc., mais c'est pesant, c'est pesant [...] Même certains détails, des "trucs" de tous les jours, je me levais à 7 heures tous les jours tous les matins, je me couchais à point d'heure quand j'étais patron de la gestion [...] Quand vous rentrez chez vous à 21 h tous les jours, j'avais des périodes où j'avais trop de boulot. Alors évidemment, si vous êtes poinçonneur à la RATP, cela n'existe plus, et puis vous rentrez chez vous à 18 h tous les jours, ce n'est pas la même chose. [...] A partir du moment où vous avez un certain nombre de diplômes, vous êtes obligé de rentrer dans une sorte d'engrenage, et vous ne pouvez pas, vous ne pouvez pas vous contenter d'un poste plus ou moins subalterne, c'est la vie vous ne faites pas Sciences Po, droit, polytechnique ou autre, pour être derrière un guichet par exemple à compter les billets. Cela vous mange une vie, cela vous mange votre vie » (Michel, fr).

Nous percevons donc que le temps professionnel est déterminant dans l'organisation temporelle de Michel, mais que celui-ci le dote d'une identité, « patron de la gestion », d'un réseau social... Cette identité professionnelle a fortement marqué ces retraités. Cette question de l'identité au travail a été étudiée par Sainsaulieu (1977) sous l'angle des relations de travail en intégrant l'analyse de la dimension culturelle du travail. Il interprète les identités professionnelles comme des effets culturels de l'organisation et des relations de travail où s'expérimente « l'affrontement des désirs de reconnaissances dans un contexte d'accès inégal au pouvoir » (Sainsaulieu, 1977). Sainsaulieu relève trois indicateurs de la dimension identitaire :

1. Le champ d'investissement de l'acteur ou son accès au pouvoir
2. La norme du comportement relationnel
3. Les valeurs issues du travail.

A partir de ces indicateurs, Sainsaulieu (1977) distingue quatre types d'identités au travail:

1. L'identité fusionnelle : La fusion reste un processus mis en place par les travailleurs qui ont un pouvoir de négociation limité à titre individuel. L'individu disparaît presque totalement au profit du groupe afin de mettre en œuvre des stratégies de lutte collective. Ce groupe présente des relations conflictuelles avec la hiérarchie car il possède ses propres normes, valeurs et son identité collective qui lui redonne une certaine marge de manœuvre dans le jeu social.

2. L'identité de retrait : L'identité ne se crée pas dans le travail, mais à l'extérieur puisque les principaux investissements sont à l'extérieur, ce groupe de carriéristes valorise une forte mobilité externe.

3. L'identité de négociation : Ces groupes ponctuels ont un rapport assez fort à un métier. Détenteurs de compétences, ils peuvent les mettre en jeu pour obtenir ce qu'ils désirent. L'individualité y est forte, les groupes se forment dans un but précis et se dissolvent dès gain de cause, sorte d'opportunisme collectif.

4. L'identité affinitaire : Les relations avec les collègues et les hiérarchies sont privilégiées dans ce groupe. L'implication dans le métier est forte, les individus jouent la carte de l'uniformité, de l'adhésion à la culture interne pour adopter des stratégies individuelles.

Le cadre théorique proposé par Sainsaulieu privilégie la constitution d'une identité professionnelle par l'expérience des relations de pouvoir ; or, les individus appartiennent à des espaces identitaires variés au sein desquels ils se considèrent comme suffisamment reconnus et valorisés. Cette typologie des identités au travail a été poursuivie dans les années 1980 par les analyses de Dubar (1991), généralisant celle de Sainsaulieu avec la notion d'identité sociale. Nous tirons de cette typologie et de ses suites, l'idée du caractère socialisateur du travail, mais également la prégnance de l'identité professionnelle pour un individu possédant un haut niveau de compétences.

Cette identité est la production de deux mécanismes. Il s'agit de l'identité pour soi et de l'identité pour autrui. Une identité pour soi car elle apparaît comme une image de soi, un sentiment d'appartenance ou d'exclusion à un groupe. Une identité pour autrui car elle est à la fois imposée et inculquée au travers des attributions d'étiquettes acceptée, intériorisée, et développée par un sentiment d'appartenance.

Caradec (2004) reprend et enrichit la notion de construction identitaire de Dubar. Selon ce sociologue, il faut « appréhender le vieillissement comme la continuation du processus de construction de l'identité sociale qui court tout au long de l'existence » (Caradec, 1998, p. 131). Nous nous arrêtons sur le concept d'identité qu'il énonce dans son ouvrage *Vieillir après la retraite*. Caradec (2004) étudie le vieillissement, comme une expérience, à partir de la théorie de la construction identitaire. « Dans le prolongement de cette approche de l'individu soucieuse de penser les transformations de soi, nous proposons de concevoir l'identité – ou la construction identitaire – comme le processus réflexif, pragmatique et dialogique à travers lequel l'individu définit qui il est » (Caradec, 2004, p. 11). Le concept d'identité est donc un processus ternaire. D'une part, le processus réflexif signifie que l'individu raconte ce qu'il est, qui il est à lui-même afin de mieux se découvrir et s'apprendre. Il ne faut pas imaginer l'acteur coupé du monde. Il est en relation constante avec autrui et le monde social qui jouent un rôle crucial dans sa construction. D'autre part le processus pragmatique est fondé sur des actions et des engagements passés et présents. Enfin, le processus dialogique avec autrui permet une stabilité et une reformulation de l'identité de l'acteur en lien avec l'image de lui-même que lui renvoie autrui.

Ces retraités ont eu une carrière professionnelle qui les ont dotés d'une forte identité professionnelle en lien avec un statut social, des responsabilités, des relations économiques, un réseau social, des émoluments (voiture de fonction, primes, remboursements de frais, téléphone professionnel...) et surtout en raison du poids temporel important du travail.

Précisons pour finir sur cette sous-partie que malgré la prégnance du temps de travail lors de cette vie professionnelle, les enquêtés québécois ont pu amorcer leur entrée dans le bénévolat avant la retraite, ce que n'ont pas fait les enquêtés français. Les retraités québécois ont bien souvent commencé ce bénévolat pendant leur jeunesse et ont pu parfois le poursuivre au cours de leur vie professionnelle, sans que cette activité devienne chronophage, en raison de l'importance du temps pivot. Des explications objectives liées au parcours de vie et à son institutionnalisation permettent de comprendre ces différences. En effet, la France a été et est encore marquée par un cloisonnement entre les diverses temporalités sociales sur le parcours de vie. Dès lors, les retraités français interviewés ont vécu les deux premières étapes de leur cycle de vie ternaire de façon compartimentée fortement appuyée par des mesures d'âge ; plus précisément, la jeunesse était dévolue au temps de formation et la vie active au temps de travail. Tandis que nous avons affaire à une toute autre structuration au Québec qui est celle du décroisement des temporalités sociales et de leur imbrication ; à ce titre, le temps de

formation pouvant se coupler à d'autres temporalités sociales, comme celles du travail ou du bénévolat. Simone illustre cette répartition des temporalités sociales sur son parcours de vie :

J'ai toujours été impliquée et mes parents l'étaient aussi, alors mes parents faisaient quand on était jeunes de l'activité bénévole comme cela, des levées de fonds pour la campagne de la croix rouge, il y avait des campagnes de financement, à l'école c'était la même chose, les religieuses nous impliquaient dans les organisations, cela fonctionnait bien et cela faisait partie de, j'ai toujours beaucoup cru à cet aspect là de soutien aux autres, ou d'aide aux autres tout en nous apportant quelque chose qu'on ne trouve pas ailleurs, ce qui fait que lorsque les enfants ont grandi, il y avait plus que les activités scolaires, il y avait le para scolaire, les activités en dehors de l'école, pour avoir un autre milieu social, pour avoir d'autres centres d'intérêts, pour élargir les horizons, c'est comme si cela faisait partie de moi quand j'en parle et quand j'y pense. Et cela va de soi à la retraite (Simone, qc).

La citation de Simone dégage l'idée selon laquelle elle a commencé dès son plus jeune âge à pratiquer le bénévolat et a, en fonction de la dominance du travail sur son parcours de vie, réussi à libérer des marges de temps pour réaliser cette activité.

Ainsi, deux formes d'agencement des temporalités sociales pendant la vie professionnelle ont été appréhendées, l'une cloisonnant travail et hors travail, et l'autre dont le travail polarise toutes les autres temporalités sociales. Dans la sous-partie suivante, nous allons aborder les deux modalités de transition entre le travail et la retraite qui sont apparues : choisie ou subie.

2.2 Les modalités de transition travail-retraite

2.2.1 Une transition choisie et anticipée

Certains retraités ont été en mesure d'anticiper leur départ à la retraite. Ils ont pensé de façon autonome des stratégies pour planifier leur fin de carrière, choisir l'âge auquel ils partiraient, soit environ soixante ans, ainsi que les diverses temporalités sociales qu'ils pourraient mettre en place à la retraite.

Le passage de la vie professionnelle à la retraite peut apparaître le plus souvent comme une situation difficile en raison de la prégnance sur la période allant de 1976 à 1995 des préretraites et de la retraite dite couperet, à la fois en France et au Québec dans une moins grande importance et de ses répercussions d'ordre idéologique encore à l'heure actuelle

(Guillemard, 2002, Lesemann, D'amours, 2006). Or, à partir de l'enquête Histoire de vie de l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques réalisée en 2003, Crenner (2004) souligne que pour seulement 9 % des retraités le départ à la retraite correspond à une « mauvaise période », tandis que pour 40 % d'entre eux, ce départ s'insère dans une « bonne période » de leur vie (Crenner, 2004). De plus, le passage est jugé moins traumatisant s'il a été préparé (Brown, Lo, 1999). Dans ce même ordre d'idées, en plus de la typologie des modes de vie à la retraite, Paillat (1989)³⁸ expose des modalités de transition. Le passage vers la retraite épanouissante, soit le développement des loisirs et l'apparition d'un sentiment de satisfaction, s'accorde avec la mise en place d'une transition anticipée.

Afin de comprendre la transition identitaire au moment du passage à la retraite, Caradec (2008) mentionne deux mécanismes : la désocialisation professionnelle anticipée et la croyance dans la crise au moment de la retraite. Concernant certains de nos retraités qui anticipent leur passage, seule la première dimension contribue à expliquer la transition emploi – retraite. De fait, la préparation de la retraite se fait dans une première étape de mise à distance de l'activité professionnelle en fin de carrière. Caradec (2008) note que cette désocialisation est marquée par plusieurs motifs :

« Cette « désocialisation professionnelle anticipée » s'exprime à travers des formules qui reviennent fréquemment pour évoquer les derniers temps de l'activité professionnelle : « A la fin, j'en avais un petit peu marre » ou « J'avais levé un peu le pied ». Cette démobilisation se trouve justifiée par des motifs très divers : la fatigue physique, la lassitude par rapport à une activité vécue désormais comme une routine sans plaisir, l'introduction de nouvelles méthodes de travail, l'intensification du rythme de travail ou encore l'impression d'une dégradation des relations avec les partenaires, les clients ou les collègues. Les futurs retraités semblent ainsi trouver dans leur contexte professionnel de bonnes raisons de se convaincre du bien fondé de leur cessation d'activité » (Caradec, 2008, p. 164).

A cet égard, Françoise (fr) insiste sur sa sensation de fatigue liée à ces multiples déplacements professionnels avant sa retraite : *Les trois dernières années, j'étais extrêmement fatiguée par les déplacements parce que j'étais ce qu'on appelait il y a quelques années les professeurs "turbos", maintenant on les appelle les professeurs "TGV"*. Chantal (fr) nous dévoile aussi sa démobilisation dans la correction des copies d'élèves : *Il y a les copies que je ne regrette vraiment pas, la dernière année, les dissert' d'histoire c'est vraiment pénible, je ne*

³⁸ Paillat (1989) distingue quatre types de passages : le passage à la retraite effondrement, le passage à la retraite repliement, le passage à la retraite réanimation et le passage à la retraite épanouissement.

pouvais plus les corriger. Pour Ghislaine, le départ à la retraite a été également choisi de façon autonome.

Ah non, j'ai décidé, je n'avais pas tous mes trimestres donc j'aurais pu continuer, simplement j'en avais marre et j'ai eu les moyens de m'arrêter car mon mari..., et c'est vrai qu'à soixante ans j'ai décidé de m'arrêter, j'avais trente-sept ans d'enseignement, j'en avais assez, je pense que je m'énervais trop par rapport à ce que j'apportais, j'enseignais au collège et au lycée, les ados, c'était la période la plus dure, ils sont là ils n'ont pas le choix, c'est de la scolarité obligatoire, j'étais dans le quartier, mais il y avait de plus en plus de violence, il y a une certaine crispation par rapport à l'autorité, ce n'étaient pas les élèves qui n'étaient pas difficiles, c'est que je n'étais pas reconnue dans les manières de faire, j'avais les moyens de m'arrêter, donc je l'ai fait (Ghislaine, fr).

Cette anticipation de l'arrivée à la retraite a permis à ces retraités de mener une action de distanciation vis-à-vis de leur travail (Caradec, 2008), comme nous venons de le constater avec les citations de nos enquêtés, ce qui a entraîné par suite un désengagement progressif de la sphère professionnelle. A ce titre, Françoise (fr) a peu à peu arrêté ses activités professionnelles dans les trois établissements dans lesquels elle travaillait.

Certains retraités ont donc décidé de prendre leur retraite et on projeté leur âge de départ aux alentours de soixante ans. Il est tout à fait compréhensible d'expliquer cette volonté d'aspirer à un départ à soixante ans en raison des contextes nationaux.

En France, les études sur les aspirations de départ à la retraite le montrent bien étant donné que l'âge de soixante ans concentre la majorité des intentions et des décisions de départ en retraite en France (Aubert, Barthélémy et al., 2011). Cette volonté est ancrée depuis les années 1980 dans une spirale franco-française associée aux mouvements des préretraites favorisant un départ à la retraite à 55 ans, aux cloisonnements des temporalités sociales sur le parcours de vie et ainsi qu'à la croyance par les futurs et nouveaux retraités d'être des « voleurs de l'emploi » des jeunes (Laroque, 1983), impulsée par l'injonction sociétale française du « bon retraité » consommateur de loisirs. Dès lors, bon nombre de retraités veulent partir le plus tôt possible (Aubert, Barthélémy et al., 2011) et, en raison de la restriction des préretraites, se reportent sur l'âge de la retraite de soixante ans en France. Il nous faut préciser que les entretiens ont été réalisés avant que le déplacement de l'âge de la retraite à 62 ans soit voté et mis en exercice depuis le 1^{er} juillet 2011. De ce fait, nous ne pouvons pas avancer nos propos concernant cette nouvelle réalité. Dans un futur proche, est-

ce que les retraités auront comme référent et âge idéal de départ à la retraite, l'âge de 62 ans ? Ou est-ce qu'ils seront encore focalisés sur l'ancienne borne d'âge de 60 ans ? En tous les cas, certains retraités de notre enquête se référaient à cet âge seuil de 60 ans qui était la norme légale lors de notre enquête : *Je l'ai prise juste à soixante ans ma retraite, mais j'aurais pu aller jusqu'à soixante-cinq ans, donc j'ai beaucoup hésité de savoir si je continuais, si je prenais ma retraite, parce que moi j'aimais bien ce que je faisais, je me suis dit après tout, j'ai plein de trucs que je pourrais faire si je prenais ma retraite* (Chantal, fr).

Les personnes cumulant un emploi et une retraite indiquent également leur refus de voler des emplois et laissent entendre que cette période de cumul n'est qu'une phase transitoire en vue d'une cessation totale de leur activité dans un avenir proche : *Cela ne va pas durer encore trop longtemps, je me laisse un peu vivre, je ne recherche plus de contrats, cela c'est certain, mais je continue ceux entamés* (Lydie, fr).

D'autre part, les québécois ont aussi vécu cette période de retraite anticipée portée non pas par les politiques publiques, mais par les entreprises (Lesemann, D'amours, 2006). Cette situation a changé à partir des années 2000, lorsque le taux d'emploi des travailleurs âgés s'est relevé. Nous sommes à l'heure actuelle dans un double regard : départ hâtif et continuité de l'activité professionnelle. Effectivement, lorsque les retraités québécois choisissent leur moment de départ à la retraite, ils partent en moyenne du marché du travail à 58,7 ans (RRQ, 2010). Une étude plus récente de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) indique que les retraités québécois prennent une retraite hâtive par rapport à leurs pairs des autres provinces canadiennes. Ces sorties précoces s'expliquent par plusieurs facteurs dont un haut niveau d'étude et un travail à temps plein. Plus le niveau d'étude est élevé, plus le revenu du travailleur augmente. Au Québec, plus le revenu est élevé, plus cette situation permet à l'individu de cotiser à un régime de retraite qui favorise dès lors un départ plus hâtif que si la personne n'a pas de régime de retraite ou une cotisation faible (ISQ, 2011). Néanmoins, le Québec est aussi dans une optique de retraite progressive et d'incitation à rester en poste (CRHA, 2011) à la fois pour des raisons culturelles, démographiques et *a fortiori* économiques. En effet, d'une part, le Québec se situerait plus dans un décloisonnement du parcours de vie, sans pression de mesures d'âge qui seraient instituées par des politiques publiques, néanmoins en laissant libre cours au choix individuel. D'autre part, la réduction des naissances, la hausse de l'espérance de vie et l'arrivée des baby-boomers à la retraite a annoncé une pénurie de main d'œuvre, qu'il ne faut pas voir forcément comme généralisée, mais comme s'exprimant de manière différenciée en partie selon les secteurs ainsi que selon

les caractéristiques de ceux qui quittent ou demeurent en emploi (Lesemann, D'amours, 2006, Thibault, 2012).

« La main d'œuvre active de l'ensemble des pays industrialisés avance en âge, cumulant ainsi le double impact de la baisse des taux de natalité et de l'allongement de l'espérance de vie. Au Canada par exemple, le nombre de travailleurs âgés entre 45 et 64 ans, atteindra 41% de la force de travail en 2011 par rapport à 29 % en 1991. (Ressources humaines et Développement social Canada, 2005). Par extension, ce vieillissement de la population active laisse présager d'importantes pénuries de main-d'œuvre et de compétences en raison des nombreux départs à la retraite des travailleurs d'expérience (Martel, Caron-Malenfant, Vézina, & Bélanger, 2007) » (Lagacé et al., 2010, p. 92).

En somme, certains retraités québécois sont déterminés à partir de façon choisie aux alentours de 60 ans, sans que cet âge soit une borne légale pour eux.

Il nous faut souligner un cas particulier, celui de Patrick (qc), qui peut devenir de plus en plus fréquent dans les prochaines années en raison des vagues continues d'immigration choisies en provenance de la France et d'autres pays, suscitées en partie par le vieillissement démographique. Ainsi, en 2011, 3236 français ont obtenu un visa de résident permanent au Québec (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2012)³⁹. Dans le cas de Patrick, d'origine française, au même titre que sa femme, il immigre au Québec à l'âge de 24 ans pour des raisons professionnelles. Nous pouvons faire l'hypothèse que Patrick, malgré une intégration au Québec depuis près de quarante ans, a conservé des codes culturels et des valeurs françaises.

Ce choix de départ à la retraite anticipé est un processus dans lequel plusieurs dimensions peuvent être prises en considération. Debrand et Sirven (2009) en dénombrent trois principales : contextuelle (poids de l'environnement familial et des conditions de travail), institutionnelle (le rôle des systèmes de la protection sociale et le niveau des pensions), individuelle (caractéristiques sociodémographiques et influence de la santé). Robichaud et al. (2000) en proposent quatre dont certaines se recoupent avec celles exposées par Debrand et Sirven (2009) : matérielle (revenu, patrimoine...), psychologique (préparation mentale,

³⁹ Il faut noter que le Québec est une province qui s'est bâtie sur l'immigration française et anglaise. Par suite, sa croissance démographique s'est accrue grâce à une immigration pluriethnique et pluriculturelle, compensant la dénatalité avérée. L'immigration est reconnue comme un élément important de la stratégie de développement économique et une politique de gestion des arrivées et d'intégration de la population immigrée est mise en place (Taschereau, 1988).

discussion sur la retraite...), relationnelle (présence de la famille, d'amis...), occupationnelle (activités).

Certes, la France et le Québec n'ont pas institutionnalisé les mêmes systèmes de protection sociale et dès lors la dimension institutionnelle diffère en fonction des deux zones géographiques. Cependant, les retraités évaluent l'arrêt de l'activité professionnelle, à partir d'un arbitrage entre le gain de temps libre pour soi et leur niveau de pension, soit une caractéristique de la dimension individuelle ou matérielle. La programmation financière de la retraite est calculée en comparant le montant du revenu et celui de la future pension de retraite, tout en jugeant de la liberté temporelle gagnée à la retraite (Schellenberg, Ostrovsky, 2008). Patrick (qc) nous relate cette expertise :

J'ai planifié ma retraite, des deux côtés, côté financier et côté activité. Du côté financier, au niveau des revenus, j'ai tenu compte de cela, et enfin de compte les revenus de la retraite, même s'ils étaient moindres que mon revenu de travail compensaient pour les inconvénients que j'avais au travail que je n'avais plus à la retraite, c'était très déterminé, alors je suis parti (Patrick).

A côté de cette vérification financière, s'ajoute une réflexion en termes d'activité, soit la dimension occupationnelle, dans le but d'élaborer des esquisses de leur emploi du temps futur.

« Les loisirs, le travail rémunéré ou non, les hobbies, les cours variés et les activités sportives représentent un atout précieux. Ces stratégies d'ordre occupationnel s'incarnent incontestablement dans un style de vie qui inspire soit la satisfaction, soit l'insatisfaction. En somme, plus l'individu parvient à vivre selon les buts qu'il s'est fixés, plus forte sont ses chances d'éprouver une satisfaction » (Robichaud et al., 2000, p. 85).

Patrick (qc), qui a planifié sa retraite également en terme occupationnel, complète :

En fait quand je suis parti à la retraite, je n'avais pas d'idée préconçue, quand j'ai décidé de partir, j'ai cherché ce que j'allais faire, je me suis donné le temps de planifier un peu ce que j'allais faire. A côté du financier, c'est vrai il y avait le côté personnel, le côté développement personnel pour garder la tête qui travaille, et physiquement, être sûr qu'on est en forme physique, tout cela il faut y penser, et ne pas se retrouver à la maison en train de regarder la télévision sept jours par semaine (Patrick).

Chantal (fr) nous présente également son regard sur la préparation de sa retraite :

Je me suis dit après tout, j'ai plein de truc que je pourrais faire si je prenais ma retraite, et je m'étais déjà renseignée sur le bénévolat, sur comment faire, j'avais déjà pris contact avec Lire et Faire Lire pour savoir l'année où j'avais fait ma demande de retraite, avant d'être en retraite j'avais déjà organisé pas mal de choses, j'avais organisé l'année d'avant ma retraite (Chantal).

Ces considérations peuvent aussi être discutées et réfléchies avec le conjoint lorsque les retraités sont mariés ou en couples. Certes le choix final revient à l'enquêté de prendre ou non sa retraite, cependant les questions financières sont véritablement pensées au sein même de la sphère conjugale et familiale (Debrand, Sirven, 2009). Patrick (qc) note : *Lorsque j'ai pensé prendre ma retraite, j'en ai discuté avec ma femme, c'était important que si je partais cela soit réfléchi et que d'un point de vue financier, cela aille. Je pouvais m'arrêter financièrement, c'était faisable, donc je suis parti.*

Dans cette préparation, l'individu essaye de se projeter pour essayer de maîtriser le cours de l'avenir. Cette projection prend appui sur le caractère institutionnel du parcours de vie, même si nous assistons à la désinstitutionnalisation du parcours de vie. Effectivement, l'emploi n'est pas toujours à vie dans une même entreprise, néanmoins la vision d'avenir et l'échéance de la retraite sont encore pour ces retraités fondées sur un parcours sécurisé : c'est-à-dire une chronologisation qui permet d'acquérir cette vision d'avenir.

« Une plus grande autonomie par rapport au temps, et particulièrement au temps de travail, conduit à une plus grande adaptation aux contraintes temporelles et une plus grande ouverture aux changements, associée à une culture du temps faite de prévision, de stratégie et de calculs ; [...] il en résulte des conceptions du temps en termes de maîtrise, voire de conquête » (Pronovost, 1996, p. 110).

Cette situation d'être porteur ou non d'un projet d'avenir se reflète dans l'anticipation de la transition emploi – retraite. Un projet « permet de s'organiser, de faire le point sur ce qui a été fait et sur ce qui reste à faire, d'avoir le sentiment de progresser, de savoir où l'on va et comment (dans quel ordre) on va pouvoir procéder etc » (Lahire, 2001, p. 241). Même lorsque

les projets « ne sont pas suivis à la lettre, ils introduisent un autre rapport aux activités ordinaires et, notamment à l'avenir » (*Ibid.*, p. 241). Le projet est une volonté de viser un futur dans lequel l'acteur se voit en action en organisant son quotidien par tous les moyens à sa disposition. L'individu ayant été autonome dans l'organisation de son temps aura plus de facilité à réadapter cette autonomie à la retraite.

Pronovost (1996) développe ce rapport aux projets ou plus précisément à l'horizon temporel lorsqu'il énonce, selon lui, les quatre caractéristiques centrales du temps dans les sociétés occidentales contemporaines :

- Le temps, ressource rare, a acquis de la valeur et de la légitimité.
- Le temps est mesuré et est perçu dans sa dimension quantitative.
- Pour tenter de maîtriser le temps, les individus instaurent des stratégies temporelles.
- L'horizon temporel est appréhendé à partir de la création de projets, de la représentation et de l'attitude des individus vis-à-vis de leur avenir.

Ainsi, afin de déterminer l'horizon temporel, l'individu doit développer un projet d'avenir dans lequel il y a la présence d'une stratégie basée sur la rareté du temps et sur l'aménagement quantifiable. Après avoir montré que certains retraités choisissaient leur date de départ à la retraite et préparaient ce nouveau temps de vie, nous allons prendre en considération ceux qui la subissent.

2.2.2 Une transition subie

D'autres enquêtés n'ont pas préparé temporellement, ni psychologiquement leur retraite. Dès lors, la désocialisation professionnelle anticipée (Caradec, 2008), à laquelle nous avons fait référence, n'existe pas ici. Ils n'ont mis aucune stratégie préparatoire en place en terme occupationnel, afin d'anticiper leur départ en retraite et leur horizon temporel. La seule dimension prévue est celle institutionnelle ou matérielle (Debrand, Sirven, 2009, Robichaud et al., 2000), à partir du moment où il a été décidé que les retraités devaient quitter leur vie professionnelle. Cette proposition de prendre leur retraite n'a pas été spontanément évoquée par ces retraités mais a été le fait d'une instance externe à eux. Bien souvent, l'entreprise pour laquelle ils travaillaient, pose cet arrêt définitif de cessation d'activité en raison de critères d'âge, comme c'est le cas majoritairement en France, où les mesures d'âge et le

cloisonnement par l'âge reflètent le contexte culturel national. A ce titre, Michel (fr), directeur de la gestion d'une banque privée, a dû quitter son entreprise à soixante-cinq ans, Pierre (fr), haut fonctionnaire de la fonction publique a été démis de ses fonctions à cinquante-cinq ans. Pour Rachel (qc), la transition a pu être abrupte en raison de mesures publiques :

On a fait une ouverture de départ, parce que le gouvernement voulait économiser sur le personnel, en mettant à pied du personnel, donc la façon de faire c'était d'offrir la retraite beaucoup plus tôt, le gouvernement s'est attendu à ce qui y ait des gens qui partent, mais il ne s'était pas attendu à ce qu'il y en ait autant, donc moi j'avais 53 ans, c'est jeune pour partir, je n'avais pas l'intention d'avoir une fin de carrière aussi abrupte, donc je n'étais vraiment, mais vraiment pas prête, je montais des projets dans le travail, j'avais encore un bon dix ans, mais là quand ils ont offert cela, je voyais toutes les copines qui partaient, et puis on avait un gros changement dans le réseau de santé ici, c'était énorme et donc j'avais un petit peu d'amertume et tout cela, et puis je me disais "est-ce que je reste ou est-ce que je pars ?", et puis on avait une date définie, on l'a su en janvier, et en juin il fallait savoir, c'était pas long de se positionner, de réfléchir à cela, et puis moi j'adorais mon travail, j'aimais mon travail, je suis une passionnée, fait que quand c'est arrivé le temps, j'ai signé le 30 juin, je n'arrivais pas à me décider de partir, pour moi c'était comme une coupure épouvantable, pour moi c'était un deuil épouvantable, j'avais encore le goût de faire autre chose, j'étais projetée pour dix ans... Je n'ai pas terminé tout de suite, parce qu'il y avait tellement de monde qui partait donc on avait deux jours, en donnant notre démission, dans les deux jours ils nous réengageaient, j'ai été réengagée, j'ai recommencé comme si c'était à zéro, pas dans l'expérience, mais comme une nouvelle employée jusqu'en octobre, pour donner le temps aux gens de tourner, de tourner dans le département, il n'y avait plus personne, c'était du nouveau monde, donc j'ai été comme un mentor pour aider ces gens là, et donc j'ai été à la retraite en octobre. Il y a eu des discussions beaucoup sur ce sujet là car la plupart étaient très contents de partir, mais nous on n'était pas contents, je n'osais pas en parler, fait qu'un jour on a décidé de faire un film sur les gens qui ne voulaient pas partir et on m'avait demandé pourquoi vous ne vouliez pas partir? Eh bien parce que je n'avais jamais prévu de partir, je n'étais pas prête, je ne peux pas être à quelque chose que je n'ai pas prévu (Rachel, qc).

Rachel rapporte son incompréhension de cette sortie précoce du marché du travail, pour par la suite être rappelée en raison de la fuite non négligeable de compétences et d'effectifs. Guillemard (1991) note pour la France la négativité de cette « retraite couperet » :

« Quoi qu'il en soit, le "couperet" de la retraite est dénoncé comme une absurdité, comme un gâchis au niveau social, économique, culturel, en terme de non-utilisation des ressources humaines et des compétences. Il est vécu comme un non-sens, une solution "faute de mieux", une sorte de "politique du pire" pour le long terme. C'est aussi la critique qui est faite à l'égard d'une mesure qui porte préjudice à l'équilibre de la personnalité, à l'affirmation de l'identité individuelle » (Guillemard, 1991, p. 53).

Le caractère spontané et subi de ces préretraites n'a laissé aucune marge de manœuvre aux travailleurs afin de mener à bien une stratégie de « désocialisation professionnelle ».

Par ailleurs, des dimensions individuelles, comme la santé, peuvent jouer un rôle dans la prise précoce de la retraite (Debrand, Sirven, 2009, Park, 2010). A cet égard, Simone (qc) nous raconte qu'elle a dû cesser son activité professionnelle passée en raison de problèmes de santé qui la fragilisaient sur son lieu de travail, même si celle-ci était guérie.

Nous comprenons que ces retraités n'ont donc pas pensé, ni organisé leur prise de retraite. Ainsi, même si la croyance en la crise de la retraite est plus utopique qu'effective et que majoritairement les retraités sont pleinement satisfaits de leur entrée en retraite (Crenner, 2004, Brown, Lo, 1999) ; pour certains, le statut de retraité est intégré avec un sentiment de crise ou de perte. Cette crise peut être vécue comme une perte identitaire mais aussi comme une peur d'un espace temporel vide. Nous allons expliciter ces deux points.

« Tout changement est générateur de "petites crises" » selon Dubar, dès lors nous assistons à une « crise des identités » c'est-à-dire « une phase difficile traversée par un groupe ou un individu. » (Dubar, 2000, p. 9). La retraite va apparaître comme une rupture qui va remettre en cause tout l'univers social dans lequel évoluait l'individu qui se retrouve exclu du monde des actifs professionnels, espace, selon Dubar, qui demeure essentiel dans la construction d'une identité autonome (Dubar, 1991). Dubar (2000) écrit que : « chaque acteur social a une histoire, un passé qui pèse sur ces identités d'acteurs. Il ne se définit pas seulement en fonction de ses partenaires actuels, de ces interactions face à face dans un champ déterminé de pratique, il se définit aussi en fonction de sa trajectoire sociale » (Dubar, 2000, p. 11). En raison de la trajectoire sociale des enquêtés, cette définition met en exergue l'importance de l'ancienne identité professionnelle et la volonté de parfois pouvoir s'identifier à celle-ci.

Nous allons expliquer cette présence de la crise, ou plutôt de cette perte identitaire de certains retraités à partir de la pratique du pot de départ qui marque la césure réelle de la fin du statut de travailleur et de l'entrée dans le statut de retraité. Parce qu'il n'y a pas eu de désocialisation professionnelle anticipée, aucun signe n'avertit l'individu et le fait plus facilement prendre conscience abruptement de la perte de l'identité professionnelle : « Il arrive, en effet, qu'aucun signal ne vienne avertir le futur retraité de son prochain changement de statut et qu'aucune voix ne s'élève pour l'inviter à lever le pied » (Caradec, 2008, p. 33). « Le “saut dans la retraite” semble perturbant et déstabilisant » (Thierry, 2006, p. 65) pour les retraités qui n'ont rien connu d'autre que ce temps pivot du travail.

« Ces dirigeants illustrent particulièrement combien l'image sociale acquise dans le milieu de travail, mais aussi l'identification à une entreprise ou à une organisation à laquelle on a “appartenu” structurent la personne au plus intime de son identité. Par ailleurs, ces personnes, outre qu'elles bénéficiaient de signes extérieurs de reconnaissance sociale, étaient parfois de véritables assistés. [...] C'est pour ces personnes que la transition est la plus difficile. L'épreuve du miroir est redoutable : elles passent du personnage social, entouré, envié, respecté, considéré, à la simple personne privée, et dans un premier temps privée de toutes ces béquilles affectives et sociales qui aident à vivre. Elles se découvrent plus ou moins brutalement dans leur plus simple appareil psychique et social, c'est-à-dire avec pour seules ressources celles qui leur appartiennent en propre : leurs valeurs, leurs goûts, leurs intérêts, leurs capacités créatives dans un monde nouveau » (Thierry, 2006, p. 65).

Au cours de cette transition, le quotidien de l'individu est bouleversé, il doit ainsi découvrir de nouvelles marques identitaires et en conservera d'anciennes. Ce changement « nécessite un travail sur soi, une modification de certaines habitudes, une perturbation des routines antérieures. Il faut apprendre à nouveau, parfois repartir de zéro » (Dubar, 2000, p. 166). Dans ce passage à la retraite, le nouveau retraité est contraint de délaisser ce qui structurait sa vie passée : un emploi du temps, contraint, un temps social pivot, polarisant et structurant tous les autres, une appartenance sociale, des responsabilités, des habitudes, une image sociale... (Thierry, 2006). Nous avons remarqué à partir des entretiens, que cette perte de l'identité professionnelle et des éléments qui la constituaient, apparaissent le plus souvent lors du pot de départ, événement festif qui marque une prise de conscience de l'individu dans ce passage de la vie professionnelle à la retraite.

Dès lors, le pot de départ peut être considéré comme une pratique permettant de mesurer l'existence ou non de cette perte d'identité professionnelle. Nous souhaitons tenter d'analyser le pot de départ en tant que marqueur du passage entre deux états, et donc en tant que rite de passage d'un statut passé vers un statut futur, doté d'un caractère transactionnel. Afin de mettre en lien le pot de départ à un rite de passage, nous expliquons ce qu'est un rite.

Pour Durkheim, « les rites sont des règles de conduite qui prescrivent comment l'homme doit se comporter avec des choses sacrées ». Il indique que « le rite est une pratique périodique à caractère public assujettie à des règles précises, et dont l'efficacité s'exerce en particulier dans le monde de l'invisible ». Les rites sacrés peuvent être négatifs ou positifs (Durkheim, 1960), religieux ou magiques (Hubert, Mauss, 1929), mais également profanes. Les rites de la vie quotidienne, qui sont des rites d'interaction, sont des rites profanes (Goffman, 1974). Les rites sont donc un ensemble de comportements individuels ou collectifs, réglés et répétitifs. Ils sont visibles dans des gestes ou des postures caractéristiques ainsi que verbalement. Traditionnellement, le passage d'une saison à l'autre, d'un lieu à l'autre ou d'un âge de la vie à un autre étaient marqués par des rites (Van Gennep, 1909). Or, notre société postindustrielle est de plus en plus individualisée et les rites de passage, comme par exemple le service militaire, disparaît (Giddens, 2000).

Le folkloriste Van Gennep (1909), a été l'un des premiers à s'intéresser à la notion de rites de passage. Dès 1909, dans son ouvrage, il repère un schéma ternaire de ces rites :

- Les préliminaires, avec les rites de séparation sont la période pendant laquelle l'individu ou l'initié est détaché de son état antérieur. L'un des plus fréquents concerne la rupture avec le monde de l'enfance dominé par la mère.

- Les liminaires, avec la période de marge, l'individu est en attente d'un nouvel état. Il ne conserve que peu d'attributs de son état antérieur, ce qui se traduit souvent par une sorte de dépouillement ou de mise à nu, mais n'a pas encore acquis les traits de l'état à venir. Nous trouvons de façon récurrente des mises à l'écart en des lieux où l'on se perd, tels les forêts, les marécages, les déserts... où le novice subit des épreuves qui le confrontent à sa propre mort.

- Les post liminaires, avec l'agrégation. Elle comprend des rites, où le sujet est initié aux pratiques ancestrales, où le monde se révèle à lui. Il devient ainsi un autre homme ou une autre femme et rejoint le groupe des initiés.

De fait, si nous souhaitons analyser le pot de départ d'un futur retraité en tant que rite de passage, à l'instar de Van Gennep (1909), nous pouvons voir que :

« Une tentative d'application du schéma ternaire des rites de passage, inspiré de Arnold Van Gennep, à la transition de la retraite conduit ainsi au constat de son caractère « structurellement incomplet » : si la séquence préliminaire de « séparation » est repérable (par exemple à travers les stages de préparation à la retraite), la phase liminaire de « marge » est de très courte durée (elle se réduit à l'ultime passage de la porte de l'entreprise et, dans le meilleur des cas, à un pot de départ) ; quant à la phase d'« agrégation », elle est laissée à la charge de l'individu, ainsi renvoyé « à lui-même et à son libre arbitre », conformément à l'idéologie contemporaine de la retraite qui enjoint à chacun de faire ce qu'il lui plaît » (Caradec, 2008, p. 162).

Aussi, plutôt que le schéma analytique des rituels, est-ce la notion de construction identitaire, explicitée théoriquement dans la sous partie-précédente, que nous allons mobiliser pour appréhender cette transition de la vie professionnelle à la retraite, et ce marqueur de passage, le pot de départ. Nous pouvons quand même insister sur le caractère très individuel de la transition emploi – retraite qui laisse l'individu à lui-même. Le pot de départ est pour certains enquêtés un évènement tranchant la césure entre une identité professionnelle forte et une identité de retraité à construire.

« Certains professionnels se montrent moins émus, qui s'étaient moins investis dans leur travail ou parce qu'ils étaient peut-être "déjà partis dans leur tête". Pour eux, le pot de départ n'est qu'une sympathique formalité. D'autres, en revanche, y sont très attachés et ont besoin de ces preuves de reconnaissance. La frustration serait grande si la cérémonie manquait ou ne répondait pas à leur attente. Certains s'y refusent, qui craignent ou marquent ainsi un règlement de comptes, ou qui pensent que la mise à la retraite est une mise au tombeau. Angoisse de la dislocation ou de l'effondrement, peur de "n'être plus rien". La formule est fréquente. L'insignifiance du soi, peut-être de la vie, l'inexistence, s'érigent en fantasme effrayant pour certains qui s'étaient tant investis dans leur travail... Ils perçoivent du rite de passage son seul aspect funèbre

Discours de bienséance, paroles chaleureuses, cadeau d'adieu et "pot de l'amitié"... les collègues se pressent autour de la personne qui « part » à la retraite ou qui la "prend", et les chefs félicitent. On revient sur le passé, on promet un joyeux avenir et on offre un cadeau. Le partant remercie, souvent touché, parfois bouleversé, par tant de marques de sympathie dont il peut regretter qu'elles soient si tardives, dont il s'interdira d'en soupçonner quelque

exagération. Nous reviendrons plus loin sur ce moment qui peut être très fort et remplir maintes fonctions, dont la première est de soutenir le salarié dans son passage vers une autre étape de sa vie.

Un véritable travail de deuil va s'effectuer autour de ce passage, et ce processus qui peut être anodin pour certains est important pour d'autres, et plus ou moins facile selon l'attachement à la profession, les conditions du départ, ce qui attend le sujet après son activité professionnelle, mais aussi selon sa capacité de se transformer » (Baillauquès-Breuse, 2010, p. 33).

Le pot de départ est ainsi ponctué de félicitations, de remerciements, d'éloges, montrant à l'individu son ancien statut, tout en affirmant qu'il n'a plus son identité professionnelle, en lui ôtant tous ses attributs : voiture de fonction, badge, ticket restaurant, secrétaire, bureau... Toutes les analyses que nous venons d'effectuer sur cette perte d'identité professionnelle lors du marqueur temporel du pot de départ, est retranscrit dans la situation de Michel (fr), ancien cadre supérieur, qui avait une forte identité professionnelle, doté d'une image sociale importante. Sa citation montre que le pot de départ est révélateur des transformations en cela qu'il indique à l'individu les différentes pertes liées à son statut professionnel.

Michel : Cela aussi c'est important, vous avez un effet psychologique quand même énorme, le soir du 7 octobre j'ai mon pot de départ à la banque aux Champs Élysées, le grand "blabla" du président, vous êtes le plus beau, vous êtes le meilleur, tout le monde s'aime bien, on vous regrette bien, c'est terrible, vous partez à la retraite, mais enfin vous ferez plein de choses, je sors de là, je me retrouve sur un banc avenue Marceau, je sors un petit cigare, et je suis là sur mon banc tout seul avec mon sac, ça y est, c'est fini, cela fait un truc effroyable, cela fait une impression de vide, cela y est, c'est quarante ans derrière qui foutent le camp, on ne se rend pas compte, maintenant cela y est je suis reconstitué, si je puis dire, parce que je me suis remis ici avec des gens sympas, mais je n'avais rien signé à l'époque, c'était le soir du départ de ma retraite, donc pour ceux qui ne font rien... autre chose après, c'est quand même une sorte de gouffre, il y en a qui ne s'en remettent jamais, moi j'ai un copain, il est polytechnicien, il était patron d'une énorme boîte, il avait un job énorme, il est parti à soixante ans, à soixante-trois ans il a cassé sa pipe, il n'a pas...

Q : Comment avez-vous réagi par rapport au "gouffre" ?

Michel : C'est quand même angoissant, vous avez fait quarante ans le même métier, et puis tout d'un coup il n'y a plus rien, on vient de vous dire au revoir, cela y est, vous êtes là avec votre petit sac, tout seul, vous n'avez plus vos badges, vos clés, vos « machins », vos écrans, vous avez tout rendu, plus le droit d'aller au parking, plus le droit de ci, de la cantine, tout

cela, on vous dépouille de tout, c'est comme si vous arriviez, vous vous faites contrôler par les flics et on vous « fout à poil », et vous vous retrouvez là, tout nu et y a plus rien.

Q : Quand vous vous êtes retrouvé sur le banc après votre pot de départ.... ?

Michel : Je me suis retrouvé comme un gamin tout nu, quoi.

Au total, certains retraités, plus souvent ceux ayant développé une forte identité professionnelle, subissent donc une perte de cette identité lors de leur entrée à la retraite, marquée la plupart du temps par ce rite du pot de départ, bien explicité par la citation de Michel (fr).

Pour d'autres retraités, la crise de l'entrée à la retraite est surtout vécue comme quelque chose d'angoissant, amenant la peur d'un espace temporel vide. Jeanine et Agnès nous le précisent :

Il y a eu un moment de flottement, j'ai quand même eu un moment de flottement, c'est la rupture avec la vie économique, la vie réelle qui a été le plus dur, à tel point que les premiers temps j'avais honte de ne pas aller travailler, j'avais eu une vie de travail intense et d'un seul coup, cela a été dur de se dire tu ne vas plus travailler, j'avais honte, je n'osais plus sortir de chez moi que les gens voient que je ne travaillais pas, j'ai eu ce passage là, je me suis vite occupée à autre chose, il fallait réagir, mais cela a bien duré quelques mois quand même, cela a été, il faut dire qu'on ne peut pas changer toute une vie comme cela du jour au lendemain, le travail était quelque chose de tellement important, c'était l'aboutissement de la vie, donc on ne pouvait pas d'un seul coup se dire ce n'est pas cela la vie, il y a forcément un flottement au départ, je me suis occupée, mais cela a été assez long à bien tout mettre en place (Jeanine, fr).

La retraite, c'était un moment d'angoisse. C'est surtout des raisons existentielles, qu'est-ce que je fais de moi, pour l'instant la librairie est là, effectivement il y a un gros problème, peut-être que tout le monde ne le ressent pas, mais je le ressens, l'arrêt de l'activité c'est un vrai soulagement d'arrêter d'être professionnel, mais en même temps se lever le matin sans savoir quoi faire, je trouve cela très angoissant (Agnès, fr).

Ainsi, pour aller à l'encontre de ces crises, les enquêtés, du fait de leurs compétences et de leurs réseaux sociaux, vont être capables de trouver des ressorts à l'action afin de se tourner vers une ou plusieurs activités. Pour les premiers, l'activité aura pour objectif principal de leur redonner un statut social, voire une identité et pour les seconds, de remplir leur emploi du temps.

Les retraités sont souvent épaulés par leur conjoint, le proche par excellence, afin de se reconstruire et de se rendre capable d'aller trouver ces nouvelles activités (Caradec, 2004). Deux modalités d'action se font jour : « d'une part, il [le conjoint] peut encourager les initiatives du retraité dans sa quête de nouvelles activités [...]. D'autre part, le conjoint peut avoir un rôle de proposition : il donne alors au retraité l'idée de certaines activités et l'incite à les développer » (Caradec, 2004, p. 64 – 65). Nous remarquons ces deux types pour nos enquêtés. D'une part, la femme de Raymond (fr), l'aide et le stimule à participer à ces activités bénévoles : « Lorsqu'on m'a proposé un poste à responsabilité au sein de la structure, j'en ai discuté avec ma femme, pour avoir son avis, cette responsabilité engageait du temps, donc je lui en ai touché un mot, elle m'a tout de suite épaulé et soutenu dans cette aventure » (Raymond). D'autre part, la femme de Michel (fr) a insisté pour que celui-ci reprenne une activité car elle ne souhaitait pas le voir au quotidien à leur domicile, ayant elle, femme au foyer, créé des routines et des espaces personnels qu'elle ne voulait pas voir empiéter. Ainsi, cette deuxième modalité est, à l'instar des propos de Caradec (2004), une aide conjugale intéressée. « Elle donne à l'aidant l'occasion de rendre son conjoint conforme à certaines de ses attentes en les guidant dans sa reconstruction identitaire » (Caradec, 2004, p. 45). Nous citons ci-dessous Michel :

Vous savez quand on est marié depuis trente ans, on parle, donc il est évident que, on discute, elle-même [sa femme] disait, je n'ai pas envie de te voir là, devant la télévision toute la journée, cela me casserait les pieds, et tu vas être sur mon dos toute la journée, donc il y a aussi le côté..., le point de vue de la femme, c'est important, elle n'a pas très envie que je sois sur son dos toute la journée, bon, son dos, entre guillemets, voilà, elle est ravie qu'il y ait une activité plus souple (Michel, fr).

En somme, certains enquêtés n'ont pas prévu leur retraite et ils se retrouvent dans une situation, où ils vont devoir trouver des ressorts à l'action afin de combler le vide du travail et/ou la perte de l'identité professionnelle.

A travers cette partie, nous cherchions à éclairer les structurations des temporalités sociales à la retraite à partir de deux déterminants : l'organisation du temps pendant la vie professionnelle et les modalités de transition entre travail et retraite. L'objectif était de montrer les correspondances entre un parcours de vie et un mode d'organisation des temporalités sociales.

Dès lors, si nous reprenons chacune de ces deux variables, nous pouvons préciser celles qui encouragent le plus tel ou tel type d'agencement des temporalités sociales à la retraite.

Les enquêtés qui, lors de leur vie professionnelle, avaient une organisation du temps mettant en évidence leur recherche d'autonomie à travers le cloisonnement entre leur temps professionnel et le reste de leur temps personnel et qui ont anticipé leur retraite, avaient plus de chance de se tourner vers un « agencement pour soi » – le type 1 – ou vers un « agencement équilibré » – le type 3. Les retraités qui se tournent vers le type 1 indexent toutes leurs activités autour du temps pour soi, librement choisi. Les retraités qui se rapprochent du type 3 diversifient leurs temporalités sociales de manière équilibrée, équilibre qu'ils avaient souvent commencé à mettre en place lors de leur vie professionnelle. Il faut également préciser que les retraités du type 3 ont pu avoir une retraite non préparée dans la mesure où certains d'entre eux ont subi des sorties anticipées du marché du travail, dès lors ce sont les mécanismes temporels, introduits durant la vie professionnelle, qui vont primer dans l'agencement temporel à la retraite.

Les enquêtés qui avaient un travail indexant toutes les autres temporalités sociales et qui n'ont pas choisi leur départ à la retraite, pouvaient se tourner vers un « agencement autour d'un temps pivot » – le type 2 – ou se tourner vers un « agencement hétéronome diversifié » – le type 4. L'hétéronomie prime dans ces deux situations et la différenciation se porte sur la deuxième dimension. Plus amplement, la perte identitaire liée au statut social peut être cruciale, dès lors l'individu va vouloir réinvestir une temporalité qui reproduit les mêmes modes de référence que le temps de travail, soit l'hétéronomie dans l'organisation du temps et la polarité de l'activité, donc le type 2. Si la peur du vide temporel et la crainte de ne pas savoir comment aménager son temps domine, les retraités vont accepter toutes les temporalités sociales proposées, diversifier leur budget-temps et subir les décisions temporelles d'instances extérieures, donc se diriger vers le type 4.

3. Significations du vieillir

La dernière partie porte sur les significations du vieillir des retraités interrogés. Nous focalisons notre attention sur la perception de notre population sur leur avancée en âge, leur avenir, et leur vieillissement. Le statut du retraité est également un élément structurant cette partie. Nous allons montrer comment l'individu se présente face à ses proches, ses pairs ou à un cercle plus large : en tant que retraité ou sous un autre statut. Cette partie est également organisée autour des questions du déni ou de l'acceptation de l'âge, du regard de l'individu porté sur ses pairs et sur les activités intra-générationnelles, puis inversement du regard des autres portés sur l'individu.

En fonction des différents types d'agencement du temps à la retraite, nous supputons que nous sommes en présence de significations du vieillir multiples. A ces diversités en fonction du type, s'ajoutent à l'intérieur des divergences contextuelles, culturelles, des prises de position politiques, en lien avec la comparaison internationale. Effectivement, nous supposons que la comparaison occasionne des sens de vieillir divers. Nous allons donc expliciter dans cette sous-partie les significations du vieillir au regard de notre typologie et de la comparaison internationale.

3.1 Recherche d'une qualité de vie

Les enquêtés du type 1 « agencement pour soi » ont pour objectif de polariser leurs temporalités sociales à la retraite vers le temps pour soi. La signification de la retraite est donc en adéquation avec cette volonté puisqu'elle est considérée comme une nouvelle vie où le temps pour soi est au cœur des priorités. Leurs pratiques indiquent également la recherche d'un vieillissement réussi, en bonne santé, se détachant de la catégorie des cinquante-cinq – soixante-dix ans, à laquelle ils font pourtant partie. Ce positionnement est certainement influencé par la société de consommation et par l'injonction du jeunisme. Nous allons exposer la signification du vieillir auquel adhèrent les retraités de ce type à travers trois pratiques : les activités physiques et sportives, la participation à des activités intra ou inter générationnelles, le positionnement face à la catégorie de retraités.

Dans un premier temps, les retraités du type 1 « agencement pour soi » pratiquent plusieurs activités physiques et sportives dans la perspective de la recherche d'une qualité de vie. Ces activités s'effectuent individuellement, en dehors de clubs ou d'institutions qui instaurent, de fait, des gestions horaires. Celles-ci relèvent d'un parcours engagé récemment, dont la pratique est devenue régulière, sans recherche de compétition, à destination d'activités exigeant peu de technicité, telles que la gymnastique de forme et d'entretien, la randonnée pédestre, le vélo et l'aquagym. Françoise pratique, comme nous l'avons précisé dans la description de son emploi du temps, l'aquagym deux fois par semaine et le golf une fois par semaine avec son conjoint. Patrick, lui, se rend dans un club de sport cinq fois par semaine. Quant à Chantal, elle fait de l'aquagym et de la randonnée.

Ainsi, chaque retraité met en place des pratiques corporelles spécifiques en fonction de ses représentations sur la santé et sur le corps. Cette expérience de la pratique physique et sportive repose sur le paradoxe d'amplifier la perception du processus de dégradation physique en même temps qu'elle contribue à y résister et à repousser la sensation du vieillir. En reprenant la typologie des cultures du corps et des formes de vieillir de Hénaff-Pineau (2009), nous nous apercevons que la prise en main du vieillissement et les stratégies corporelles adaptées des retraités du type 1 correspondent au type de la modération.

« Cette vision d'une santé en équilibre qu'il faut activer sans à-coups, répond parfaitement à la règle du "ni trop, ni trop peu". C'est un entretien physique et non une performance qu'il faut poursuivre pour conserver l'intégrité corporelle. Faire une activité à son niveau et à sa vitesse et éviter les sports trop rapides, trop intenses qui feraient encourir des risques inutiles. La compétition est alors inadaptée à l'âge » (Hénaff-Pineau, 2009, p. 79).

Nous sommes donc en présence de retraités qui pratiquent une activité physique et sportive dans la recherche d'une qualité de vie et d'entretien du corps, dont la principale motivation est la volonté *de prendre soin de soi et d'être toujours en forme*, comme nous le dit Françoise (fr) car *il n'est pas question de ne rien faire à la retraite*. Dès lors, pratiquer une activité physique et sportive devient l'une des dimensions pour accéder à un vieillissement en bonne santé et est positionnée comme telle par les pouvoirs publics via les différentes injonctions de programmes français (Nutrition Santé en 2001, 2006 et 2011 ou du Plan National du Bien Vieillir en 2007). Ces programmes l'indiquent dans leur document de travail, comme nous le montrons par cet extrait du Plan National du Bien Vieillir :

« On dispose depuis longtemps de données cliniques montrant les effets positifs et durables de l'activité physique sur la santé. L'activité physique améliore la santé et le bien-être. Elle doit être considérée comme une modalité thérapeutique à part entière et validée dans la prise en charge de nombreuses pathologies. L'activité physique inclut tous les mouvements effectués dans la vie quotidienne, elle ne se réduit pas à la seule pratique sportive ou de loisirs intensifs. Pour les personnes âgées, les activités physiques préviennent la dépendance physique, les chutes et contribuent à une meilleure qualité de vie. Elles participent au recul du sentiment de diminution des capacités physiques. Elles constituent également un support privilégié en termes d'intégration sociale et de solidarité » (Plan National du Bien Vieillir, 2007, p. 11).

La pratique sportive des retraités du type 1 entre donc en adéquation avec leur volonté de rechercher une meilleure qualité de vie. A cela s'ajoute leur volonté de ne pas ségréger leur activité par l'âge et de repousser toutes activités à effectuer avec leurs pairs. Il y a donc un refus net d'activités intra-générationnelles affirmé.

Il me faut des gens de tout âge, surtout pas que des gens de mon âge, je les trouve chiants, pas toujours, c'est sûr, j'ai quelques amies qui ont mon âge et qui sont absolument géniales mais je ne veux pas des gens de mon âge dans des activités (Chantal, fr).

Je participe à un club de lecture à la bibliothèque où nous échangeons sur nos lectures avec les bibliothécaires, mais ce n'est pas un truc de retraités, pour l'instant je refuse de façon claire et nette, les associations de retraités, je ne me vois pas du tout dans une association de retraités pour l'instant, peut-être que dans dix ans, quinze ans, on verra. Il y a une université libre au Raincy, où j'ai fait deux, trois conférences, mais ce sont essentiellement des retraités, et je refuse d'y aller (Françoise, fr).

Par les deux verbatims de Chantal et de Françoise, nous constatons ce refus catégorique de participer à des activités intra-générationnelles. Or, lorsque nous faisons bien attention, nous nous rendons compte que leurs dires diffèrent de leurs actes, car pour bon nombre, les activités sont réalisées dans des associations intra-générationnelles. A cet égard, Lire et Faire Lire est une association dont le recrutement s'effectue à partir de cinquante ans. Certes, les retraités ne se côtoient pas régulièrement, hormis lors des séances de formation, et choisissent l'association pour la rencontre avec les enfants et non pour les critères de recrutement. Ainsi,

nous comprenons que même s'ils participent à des associations avec des retraités, le but est ailleurs, et ils n'endossent pas, à proprement parler, la cause des retraités.

Enfin, leur position face à la catégorie des retraités découlent de ce qui précède c'est-à-dire qu'ils ne se considèrent pas comme « vieux », ils refusent de se nommer retraités même s'ils ont voulu et choisi leur retraite. Pour eux, la retraite est consacrée au temps pour soi, sans accepter le statut de retraité, considéré comme dévalorisant. Ils rejettent les stéréotypes de la retraite-retrait, soit du retraité en repos à son domicile. A partir de deux séries d'entretiens réalisées d'une part auprès de personnes âgées de plus de quatre-vingts ans sur les trajectoires et l'expérience du vieillissement, et d'autre part auprès de personnes âgées de plus de soixante-quinze ans sur le rapport aux médias domestiques, Caradec (2004) expose deux manières de se définir par rapport à la vieillesse : ne pas être vieux et être vieux, ainsi que le rôle des autres dans la définition de soi par rapport à la vieillesse. Ce cadre théorique peut être repris afin d'éclairer les redéfinitions de soi d'enquêtés plus jeunes par rapport à la retraite et au statut de retraité.

Dans un premier temps, les retraités peuvent se définir par rapport à la vieillesse soit en refusant de se considérer vieux, ou retraité, comme c'est le cas pour les retraités du type 1, soit en acceptant l'être vieux.

Dans un second temps, afin de se définir par rapport à la vieillesse, Caradec montre bien que les autres interviennent à la fois dans les interactions que les individus peuvent avoir avec eux, ainsi que dans la comparaison que ces individus peuvent faire avec autrui.

Si nous reprenons le cadre théorique de Caradec (2004), nous remarquons que les enquêtés du type 1 « agencement pour soi » refusent le fait d'être retraité et opèrent une comparaison d'eux-mêmes vis-à-vis de leurs pairs afin de mieux se redéfinir dans cette nouvelle période de vie. A cet égard, Patrick nous explique son ressenti quant au statut de retraité :

Je ne dis pas que je suis retraité, je ne dis pas forcément que j'ai arrêté, je parle avant tout de ce que je fais, de ce qui me valorise, retraité pour moi cela signifie être en dehors, ne plus faire partie du monde, de l'économie, de la société, se renfermer sur soi et son domicile, or je considère que je fais encore partie de la vie, que j'ai encore beaucoup de choses à faire, et donc je n'aime pas me présenter en tant que retraité pour cela (Patrick, qc).

Quant à Lydie (fr), sa citation suivante est éloquente. Effectivement, elle indique ce qu'elle ne veut pas être en comparaison avec autrui, pour affirmer par suite ce qu'est la retraite pour elle, soit demeurer active.

Lydie : Cela permet de ne pas être au rencard [le fait de cumuler un emploi et une retraite], eh bien en fait c'est ne plus avoir d'activité particulière, par exemple il y a une fille qui est née à 4 jours de distance de moi et qui habite dans mon bled à la campagne avec son mari, et tous les deux ils sont à la retraite mais ils l'ont prise assez volontairement et quand ils ont eu soixante ans, ils se sont dit on arrête de bosser et ils ont été salariés plein temps et quand je les vois, parce que cela fait plusieurs années que je les vois, mais quelle horreur, jamais cela c'est-à-dire qu'ils n'ont rien à faire de la journée, alors ils se promènent, ils ont un chien, ils vont promener le chien deux heures le matin, deux heures l'après-midi, ils s'occupent de leur santé, ils ont toujours plein de petits bobos, quand on les voit c'est ah comment cela va, ah bien comme des vieux, ils ont mon âge, alors cela...

Q : Comme des vieux... ?

Lydie : Ils ressemblent vraiment à des vieux, et pourtant, à la télé, on nous montre toujours des vieux actifs, mais on a toujours l'impression que c'est de la pub, il y a des trucs comme cela, ceci dit personnellement j'ai quand même l'intention d'être active quelle que soit mon activité, j'ai l'intention d'être active.

Caradec mentionne, au même titre que nous le faisons ici avec les retraités du type 1, la correspondance entre ce jugement comparatif et le fait de rejeter l'être vieux, ou ici l'être retraité. « Pour se définir à distance de la vieillesse, ils s'appuient en effet sur diverses images, sans que l'on sache toujours si elles proviennent de stéréotypes ou si elles constituent des généralisations effectuées à partir de comportements réellement observés » (Caradec, 2004, p. 151). Lydie base sa comparaison sur un exemple de proches qu'elle juge *vieux* et donc nettement plus âgés qu'elle.

Au total, les retraités du type 1 « agencement pour soi » polarisent leur organisation temporelle sur le temps pour soi, ils sont autonomes dans cette structuration, au même titre que ce qu'ils étaient dans leur vie professionnelle. Ils ont préparé stratégiquement leur retraite, indiquant également cette autonomie d'action. La recherche est avant tout celle de l'hédonisme. Ces retraités se positionnent contre l'identité statutaire du « retraité-vieux ». Dès lors, nous avons affaire à une population majoritairement française pour ce type 1 ce qui peut s'expliquer assez aisément de par les différences évoquées précédemment mais également par

la société française qui favorise nettement plus que le Québec le comportement d'un retraité consommateur de temps pour soi.

3.2 Souhait de rester acteur

Pour les enquêtés du type 2 « agencement autour d'un temps pivot », le début de la retraite ne peut être considéré qu'activement en lien avec une organisation polarisante et hétéronome. Le refus du vieillissement en retrait est annoté à plusieurs reprises par la même figure du retraité restant toute la journée assis sur son fauteuil, qui se languit chez lui, souvent devant la télévision, et qui se ferme du monde extérieur :

Bon alors, qu'est-ce qu'on fait quand on part à la retraite quand on n'est pas complètement gâteux, on se dit, qu'est-ce que je fais, je ne vais pas m'installer chez moi avec des charentaises à regarder la télévision, surtout pas (Michel, fr).

Il ne faut pas se replier sur soi-même, car si vous ne sortez pas, si vous restez chez vous dans votre fauteuil, c'est la tombe, le cimetière rapide, je pense qu'il faut garder un rythme, on arrive à la retraite, on n'est pas vieux (Claudine, qc).

J'ai vu autour de moi des gens qui étaient en retraite, des gens, qui en travaillant, étaient des gens très bien et puis après on ne se lève pas un matin, on « trainouille », on commence à rester chez soi et puis après on ne bouge plus (Annick, fr).

Les retraités du type 2 ne souhaitent pas la marginalisation sociale, ni une organisation temporelle dévolue entièrement au temps pour soi. Comme le dit Guillemard, ils aspirent à rester « des artisans actifs de la vie de la cité ». Ils le réalisent dès lors par un temps pivot favorisant cette activité socialement reconnue qui les dotent d'une nouvelle identité, qui vient remplacer, d'une certaine manière l'activité professionnelle qui n'est plus prépondérante, du fait de l'arrêt du travail, sans que celle-ci soit le substitut identique de l'autre.

« Le repos, les loisirs, ne suffisent plus alors à conférer un sens à cette nouvelle étape de la vie, par ailleurs de plus en plus strictement disjointe de l'activité productive. Les équipements conçus antérieurement pour le troisième âge se révèlent incapables de répondre aux aspirations à une autre citoyenneté active, à une nouvelle utilité sociale hors travail qu'expriment de nombreux jeunes retraités. Ces nouveaux retraités ne semblent plus, en

effet, se satisfaire tout à fait d'une identité construite autour du statut de consommateurs de loisirs.

Ils veulent demeurer des artisans actifs de la vie de la cité et ne pas être rejetés dans la monde des improductifs. Ils refusent de se cantonner à un rôle d'oisiveté pensionnée qui les inscrit dans un réseau d'échanges non réciproques et les assigne à une condition dépendante de subsistance octroyée. Alors même qu'ils sont conscients de leurs compétences et cherchent à appliquer leur énergie à l'invention de nouvelles formes de contributions sociales non marchandes » (Guillemard, 1991, p. 10 – 11).

Les principales aspirations de ces retraités qui réorganisent leur emploi du temps autour d'un temps pivot sont l'utilité sociale et la re-création de liens sociaux, en tant que moteur de la mise en place de leur nouvelle identité à la retraite. Guillemard (1991) parmi d'autres chercheurs comme Legrand (2001) ou Larouche, Maltais et al. (2000) constatent dans cette quête identitaire à l'orée de la retraite, que la recherche de l'utilité sociale, par une participation à la vie sociale, peut être une réponse à la perte de l'identité professionnelle. Georges nous indique ces bénéfices :

Le sentiment d'utilité est largement partagé. A partir du moment où on a décidé de ne pas rester les deux pieds dans le même sabot, d'abord on a l'impression d'être utile, deuxièmement c'est un job où il y a beaucoup de liens sociaux, on rencontre beaucoup de gens, cela présente un double intérêt, cela développe les liens sociaux, et cela développe le sentiment d'être utile à quelque chose... Mais cela dépend de la période dans la retraite, il faut bien distinguer la période avant 75 – 80 ans et celle d'après, après 80 ans on a moins la condition physique qu'aujourd'hui. Pour les moins de 75 ans, c'est quand même valorisant au plan social de se dire je fais quelque chose d'intéressant, intellectuellement ils y trouvent un intérêt, je rencontre des gens que je n'aurais pas rencontrés si je n'avais pas fait cela, il y en a pour lesquels rencontrer des députés c'est un peu valorisant, c'est vrai que cela fait toujours un petit peu plaisir, plutôt qu'être considéré comme une sous crotte, cela participe à la motivation des gens, c'est pour cela que nous veillons à ce qu'on puisse faire participer un maximum de gens. Et au niveau local, c'est aussi créer du lien entre les bénévoles (Georges, fr).

Cette re-construction renvoie simultanément à une quête de la signification du vieillir et à un positionnement de soi vis-à-vis d'autrui particulièrement. Nous allons examiner cette présentation de soi des enquêtés du type 2 pour comprendre leur rapport au statut de retraité, puis nous exposerons les manières dont ils se projettent dans un avenir à moyen terme, pour

finir sur la population du type 2 des bénévoles responsables d'associations ayant un recrutement spécifié par l'âge afin de saisir leur posture face à cet entre-soi dans l'activité.

Nous avons demandé à l'ensemble de nos enquêtés de quelle manière ils se présentaient lorsqu'un inconnu leur demandait ce qu'ils faisaient dans la vie. La totalité des réponses des retraités du type 2 s'insère dans une posture identique, soit le fait de ne pas mettre en avant leur statut de retraités mais d'indiquer avant toutes choses celui de bénévoles responsables ou de travailler, pour les retraités qui cumulent. Cette situation peut s'expliquer d'une part par la volonté de se positionner en tant que citoyen actif reconnu pour ses compétences et non comme un retraité exclu du monde social. D'autre part, le premier statut que les retraités donnent concorde avec la construction de leur identité à la retraite où le temps pivot agit comme révélateur du statut par lequel les retraités souhaitent être reconnus et ce, par rapport à autrui et à la société.

Q : Imaginons, vous êtes dans un dîner, vous ne connaissez pas toutes les personnes présentes, et quelqu'un vous demande, que faites-vous faites dans la vie, que répondez-vous ?

Claudine (qc) : Je suis dans l'activité bénévole randonnée et voilà, c'est parti, je m'occupe d'une commission, et je leur explique ce que c'est.

Michel (fr) : Je dis que j'ai repiqué en signant un contrat avec le groupe H. Si c'est quelqu'un que je connais très bien, cela tourne un peu à la rigolade, car il sait que je suis parti à la retraite et si c'est quelqu'un que je connais moins bien je dis que j'ai re-signé un contrat donc je retravaille, et à ce moment-là tout le monde dit, « ah bon, vous êtes à mi-temps », non, non, non, je suis à plein temps, sauf le vendredi.

Simone (qc) : Je suis présidente d'une association de retraités... J'ai répondu cela de façon spontanée, mais possiblement que cela dépendra de l'endroit où je suis, c'est vrai, si je suis dans un souper ou comme, que je me sentirai plus en représentation indépendamment de la raison pour laquelle je suis là, je dirais je suis présidente, mais c'est sûr que si je suis dans un souper en restant de façon anonyme, quand on me demande ce que je fais dans la vie, je commencerai par dire que je fais beaucoup de bénévolat et que je suis retraitée.

La retraite, comme troisième étape du parcours de vie, a été érigée vis-à-vis du travail ; or, ici, nous remarquons que les temporalités sociales s'enchevêtrent, et ne sont plus dichotomiques. Plus précisément, la signification du vieillir attribuée à la retraite comme un temps de repos, n'est plus adéquate pour ces retraités du type 2 qui contribuent à faire émerger de nouveaux modes de vie. Nous sommes alors dans une perception nettement plus active de la retraite, dans une continuité d'un parcours de vie dynamique et participatif qui ne peut se stopper par l'injonction formelle et légale de la prise de la retraite ; en d'autres termes tout ne s'arrête pas du jour au lendemain après l'entrée à la retraite. Ces nouveaux modes de vie, qui sont ici des temps pivots, mettent l'accent sur la « retraite utilité » et la « retraite activité », si nous reprenons les termes proposés par Caradec (2009), mais également sur la « retraite famille ».

Le temps pivot consacré à l'activité rémunérée a la spécificité de permettre aux enquêtés une retraite en entonnoir et de favoriser, au mieux sur le long terme, une conciliation des différentes temporalités sociales. Il faut d'abord signaler que la population des retraités du type 2 qui cumulent un emploi et une retraite sont majoritairement dotés d'un haut niveau de compétences et ne travaillent que rarement pour des raisons financières. Dès lors, les propositions que nous allons énoncer sont spécifiques à ce type de population, car nous supposons que les autres profils de cumulants n'attribuent probablement pas la même signification du vieillir que ces retraités du type 2.

A la suite de cette précision, nous nous sommes aperçus que certains retraités indiquent le commencement d'une diminution du volume horaire attribué à cette activité rémunérée, comme Michel avec « son vendredi de liberté ». Généralement, ils spécifient également qu'ils ont le projet d'une baisse progressive et continue du temps accordé à ce temps pivot et non celui d'une césure abrupte. Assurément, travailler à la retraite est un moyen de ne pas subir une transition brutale entre un temps de travail à 100 % et un temps de retraite à 100 % ; à l'opposé cette circonstance induit le passage vers une retraite « à la carte », dans lequel l'individu ré-organise ses temporalités au fur et à mesure de la baisse du travail et de la hausse d'un temps plus libre. Naturellement, il ne faut pas être dupe de cette retraite à la carte, qui ouvre le champ des possibles dans la multiplicité de l'organisation des temporalités sociales, étant donné que seuls les retraités les mieux dotés socialement ont la possibilité d'y accéder à la fois en France et au Québec. Cependant, de toute évidence, nous supposons que ces modalités de transition se développeront pour cette population spécifique et mèneront vers une conciliation future des différentes temporalités sociales du travail vers la retraite.

Par ailleurs, pour les retraités du type 2 dont le temps pivot s'articule autour d'un engagement bénévole, la question de l'arrêt de l'activité se pose en d'autres termes. L'arrêt définitif du bénévolat est appréhendé par nos enquêtés à partir de visions d'avenir plus ou moins lointaines et de récits de pairs vivant cette situation, leur permettant *a priori* une mise en place stratégique et sublimée de cet arrêt. Il nous faut préciser que cette fin questionne ces retraités du type 2 car le bénévolat leur offre une identité qui se positionne dans notre enquête sur deux plans. Dans le premier cas, il s'agit d'un bénévolat où la figure de l'expert est mobilisée : d'anciens cadres mettent à disposition leurs compétences dans le cadre de prestations gratuites au service de projets de solidarité. Dans le second cas, la condition de retraité en tant que telle sert de support et de légitimité à une action citoyenne : les bénévoles cherchent à intégrer et à peser dans des circuits décisionnels, institutionnels. Dès lors, la décision d'une cessation va remettre en cause cette identité basée sur leur position associative.

Certains bénévoles s'attachent fortement à leur place et les retraités du type 2, plus jeunes, montrent bien leur désaccord avec cette situation et espèrent être capables de laisser leur fonction à d'autres, au bon moment. Raymond nous explique à la fois la façon dont certains responsables s'accrochent à leur poste et la difficulté de trouver des personnes qui veulent s'y investir ; la vulnérabilité de la gouvernance associative se pose donc.

Il y a une personne qui fait beaucoup de choses, plein de choses, très active, mais en ce moment elle sature, sans qu'on lui dise il y a des choses qu'elle arrive à lâcher, mais à un certain âge on sature c'est évident. Dans les animateurs c'est pareil, un jour on a dû dire à l'un d'eux il faut que tu arrêtes, les gens ne se rendent pas compte, il y en a jusqu'au bout, ils vont aller sur les chemins, il y en a d'autres qui se rendent compte, il faut passer la main, dire je ne peux plus. Il y a d'autres personnes, il y a d'autres situations, qui s'investissent beaucoup dans l'association, qui font plein de choses, et à un moment qui saturent, il ne faut pas que les gens aient trop de choses à faire, car ils saturent, et le jour où ils s'en vont, cela fait plein de tâches à confier à d'autres et cela peut poser quelquefois des problèmes, il faut préparer la relève, cela c'est un gros problème, par exemple pour moi, je suis dans ma troisième année, je peux encore continuer, je dois remettre en cause mon mandat d'administrateur l'année suivante, je pourrais peut-être faire encore une année, mais on ne peut pas être indéfiniment président, en général la moyenne de président c'est trois ans, on fait attention au turn over, mais ce n'est pas évident, le turn over c'est quand les gens quittent, on cherche à trouver quelqu'un pour remplacer, c'est pas facile avant que la personne s'en aille de trouver quelqu'un pour remplacer et les bénévoles ils viennent, du

jour au lendemain si cela ne leur plaît plus, il s'en vont, il y a pas de compte à rendre, c'est un peu un inconvénient (Raymond, fr).

Jérôme aussi nous informe de cet attachement de certains retraités à leur place et à leur bénévolat. Il insiste sur sa volonté de ne pas les copier et de changer d'activité pour une plus adaptée quand le moment sera venu.

On a quelques placards, des gens qui s'accrochent, on ne peut pas faire sortir les gens, dans la mesure où on ne peut pas leur dire, on arrête de vous payer, puisqu'on ne les paye pas, on ne sait pas, cela touche à l'intime, on ne sait pas bien faire cela, il a fallu inventer quelques placards pour que les gens puissent venir même quand leur efficacité n'est plus avérée. [...] On a des gens qui sont ici qui ne foutent rien, qui bloquent un siège à qui on ne sait pas comment dire qu'ils feraient mieux d'espacer leur passage mais qui continuent à venir, parce que cela les perturberaient singulièrement de ne plus venir et qui n'ont pas trouvé d'activité de remplacement et quand on a une activité, il y a une vraie difficulté à la quitter. Aujourd'hui, je ne me sens pas vraiment concerné, je ne sais pas ce que je ferai quand j'aurai 75 ans, mais on voit la dégradation, comment conserver sa dignité en se retirant à temps, ce n'est pas, facile, j'espère bien que je resterai suffisamment en forme longtemps, mais c'est clair que, bon ici un second mandat pourquoi pas, reprendre un poste avec moins de responsabilité cela me plairait bien, un placard ici je n'en ai pas envie, cela ne m'intéresse pas, mais ce qui compte sera de trouver quelque chose qui s'adapte à ce que je serai capable de faire parce que je n'ai pas non plus envie de me transformer en légume plus tôt que nécessaire (Jérôme, fr).

Enfin, Simone nous interpelle sur l'importance de toujours être capable de changer de poste, pour ne pas s'enliser dans un seul et d'une certaine manière la durée des mandats est un moyen de favoriser les transformations organisationnelles des associations.

Une vision d'avenir ? Je ne veux pas faire cela éternellement non plus, ce n'est pas bon de rester toujours en place, c'est ce que j'ai dit dans mon association, si je ne reste pas en tant que présidente, je resterai comme administratrice ou responsable d'une province. Je suis rééligible, je repose ma candidature, on verra si je suis réélue (Simone, qc).

Ainsi, la préparation de l'arrêt et *a fortiori* de la relève semble une étape primordiale à mettre en place pour le retraité responsable bénévole mais aussi pour l'association.

Ensuite, contrairement à de nombreuses personnes qui à la retraite disent refuser de se retrouver « entre vieux », les retraités responsables d'associations dont le recrutement est spécifié par l'âge, assument cet entre soi. Mieux, ils endossent la « cause retraités » de l'association puisqu'ils acceptent d'en prendre des responsabilités et donc forcément à certaines occasions d'en être les porte-parole.

Par ailleurs, à force de s'impliquer les retraités découvrent des besoins propres à la retraite qui les conduisent à militer pour la défense de leurs pairs et acceptent ainsi cette identité collective donnée par l'association, l'extrait de l'entretien avec Georges montre l'évolution et le changement de motivations dans son implication :

Quand je regarde mon parcours personnel je n'avais pas cette fibre là au départ, je n'avais pas la fibre sociale et l'envie de m'impliquer là dedans, par contre j'avais l'intention de ne pas rester les deux pieds dans le même sabot et de faire quelque chose d'intelligent, ensuite c'est le côté aspiration, imitation de mon prédécesseur. Ma première motivation cela a été de m'impliquer dans l'association des anciens pour organiser des activités et cela n'avait rien à voir avec la défense des retraites, et puis petit à petit je me suis retrouvé influencé et aspiré vers la fédération et là effectivement j'ai découvert un autre univers et j'ai découvert que cela méritait de s'impliquer (Georges, fr).

A mesure de leur engagement, les retraités prennent également conscience qu'ils sont les plus à même de parler d'eux, de défendre leurs intérêts mais aussi de prendre en charge leur santé et leur bien-être.

On revient à une question fondamentale, pourquoi une association de retraités par rapport à une association inter-génération, c'est parce que il y a des problèmes que nous devons avoir en tant que retraités une opinion et l'exprimer c'est que sinon si c'est pas nous c'est les experts, les professionnels, dans le domaine de la dépendance, les professionnels ils connaissent le truc, ils ont leur point de vue qui n'est pas forcément le même que le nôtre, vous n'allez pas demander à un gars de trente ans de parler de la dépendance, il faut bien que quelqu'un s'en occupe [sous entend que c'est à eux de s'en occuper] [...] Les retraités ont vraiment leur mot à dire en tant que retraités (Georges, fr).

Au total, les retraités du type 2 « agencement autour d'un temps pivot » développent une signification du vieillir qui se construit surtout face au regard de l'autre et dans la

comparaison à autrui, plus que les retraités du type 1 « agencement pour soi ». De plus, ils se présentent sous un autre statut que celui de retraité, montrant ainsi leur volonté de créer une identité non associée à cette catégorie.

Précisons que dans l'enquête, les retraités du type 2 sont majoritairement des hommes, ce qui s'explique par deux raisons principales. Tout d'abord, ce sont le plus souvent des hommes qui restent en emploi à la retraite (Bridenne, Mette 2010, Castonguay, 2011, RSI, 2010) ou qui ont des postes à responsabilité associative (Bakker, Lasby, 2010, Tchernonog, 2007). Ensuite, les hommes sont plus dans un agencement autour d'un temps pivot de leurs temporalités sociales alors que les femmes sont dans une multiplicité, du fait des problématiques déjà anciennes de la conciliation entre temps de travail et temps domestique et de la double vie avérée de celles-ci. Les engagements féminins sont multiples, et pendant leur vie professionnelle, temps familial et temps de travail étaient deux sphères interdépendantes. Si depuis la seconde moitié du vingtième siècle les deux conjoints travaillent à temps complet, dans une proportion toujours croissante, ce n'est pas pour autant qu'un équilibre se réalise dans le partage des tâches (Gouvernement du Québec, 2009). À partir d'une enquête menée en 1999 par le Groupe Division familiale du travail du laboratoire MATISSE, portant sur la répartition temporelle des tâches entre conjoints dans les familles, Barrère-Maurisson conclut que « même si les rôles sont moins polarisés et mieux répartis, les partages du travail au sein du foyer restent défavorables aux femmes » (Barrère-Maurisson, 2004, p. 22). Au regard de l'enquête de Barrère-Maurisson, les femmes sont presque deux fois plus occupées que les hommes dans leur engagement familial, soit un investissement de 29 % pour elles contre 15% pour les hommes (Barrère-Maurisson, 2004). En effet, tout en menant une carrière professionnelle, la femme s'engage davantage que l'homme dans la sphère privée. A la retraite cette variété d'engagements est toujours présente et des problèmes de conciliation sont susceptibles de se poser.

De fait, le plus souvent les femmes ne structurent pas leur budget-temps autour d'un temps pivot, mais beaucoup plus autour d'une diversité de temporalités sociales. Nous allons le constater en nous penchant sur la signification du vieillir des retraités du type 3 « agencement équilibré ».

3.3 Acceptation du statut de retraité

Afin d'appréhender le sens du vieillir des retraités du type 3 « agencement équilibré », nous allons analyser trois éléments : la présentation de soi en tant que retraité, la participation à des activités à la fois intra et inter générationnelles et enfin la vision d'avenir à court terme. Les commentaires de ces pratiques nous permettront de concevoir comment les retraités du type 3 acceptent leur positionnement statutaire tout en le questionnant face à la réalité sociale contemporaine.

Les enquêtés du type 1 « agencement pour soi » refusaient catégoriquement de se nommer retraité et *a fortiori* l'être retraité, or, ici, les retraités du type 3 « agencement équilibré » acceptent ce statut. Comme nous l'avons énoncé précédemment, Caradec (2004) a proposé deux manières de se définir par rapport à la vieillesse : ceux qui acceptent l'être vieux et ceux qui le refusent. Si nous reprenons cette dissociation afin de l'appliquer à la manière de se définir par rapport à la retraite, nous en concluons que les retraités du type 3 assument leur statut de retraités. Lorsque nous leur avons demandé de quelle manière ils se présentaient quand un inconnu leur demandait ce qu'ils faisaient dans la vie, nous avons eu une affirmation de leur statut de retraités. Nous notons deux exemples de réponse :

*Je réponds que je suis à la retraite, avant j'étais enseignante, et maintenant je suis bénévole dans une association, j'aide les jeunes en difficulté, je m'occupe de mes petits enfants...
(Ghislaine, fr)*

Oh mon dieu ! Je réponds quoi, j'ai de la misère avec cela, cela nous est posé parfois, je ne vais pas en mettre beaucoup, je vais dire que je ne travaille plus, que je suis à la retraite, que je suis à la retraite du travail et que je fais du bénévolat maintenant, cela va s'arrêter là (Rachel, qc).

Cependant Caradec (2004) va plus loin dans sa réflexion et associe cette adhésion à la discontinuité de soi, c'est-à-dire que les individus marqueraient une opposition entre un avant et un après leur entrée dans le statut. Or, au même titre que Caradec a pu le remarquer, ces propositions sont des idéaux-types et donc certains retraités peuvent se trouver dans une ambivalence entremêlant à la fois des récits sur la continuité et la discontinuité, au même titre que les retraités du type 3. Ainsi, ces derniers peuvent montrer une discontinuité car pour eux, la retraite est une seconde vie, une page tournée de leur ancienne vie professionnelle pour parfois en ouvrir une autre. Or, les retraités attestent également de la continuité d'avec leur vie

passée pour deux raisons : la reprise de leur organisation temporelle et de certaines temporalités, la réutilisation de compétences professionnelles et extra professionnelles. Ghislaine témoigne de ce double mouvement de continuité et de discontinuité :

C'est une rupture par rapport à la vie de travail, c'est une autre chose, mais il y a un continuum, je ne me lance pas dans des trucs où je n'ai aucune compétences c'est-à-dire que je m'appuie sur ce que m'a appris ma vie professionnelle pour développer ma retraite, c'est pour cela que j'ai un petit peu de regret par rapport à la médiation scolaire. Dans cette autre vie, c'est une rupture en ce sens car je ne suis pas salariée, et c'est un continuum dans le sens où les compétences que j'ai développées pendant trente-sept ans à l'éducation nationale me servent, ma pédagogie, ma méthodologie, toutes ces compétences me servent dans mon bénévolat, je me suis arrêtée il y a cinq ans, et cela m'intéresse toujours (Ghislaine, fr).

Dès lors, ils ne souhaitent pas nier leur statut de retraités, ils veulent paraître leur âge, mais ils remettent en question le vocable de « retraite », dont le sens ne s'apparente plus, pour eux, à la réalité sociale d'aujourd'hui. Les retraités du type 3 ne sont pas en retrait, mais bien acteurs et participants actifs de la société.

La retraite c'est se retirer du monde, mais pour moi ce n'est pas cela, c'est me retirer d'une passion, parce que j'aimais beaucoup mon travail, c'était plus me retirer d'une passion, c'était plus un deuil de cela, mais être à la retraite, je ne sais pas ce que cela veut dire, pour moi cela n'a pas de sens, c'est le miroir qu'on peut nous donner et nous dire tu es à la retraite tu ne devrais pas faire cela, mon dieu, tu es à la retraite pense à cela, mais je me réveille et je ne comprends pas ce qu'on me dit, c'est quoi qu'il faut faire pour être à la retraite, je ne fais que ce que je veux, pour moi la retraite c'est choisir, c'est surtout le plaisir de choisir, de faire telle chose ou telle chose, c'est cela la retraite pour moi, c'est le plaisir de choisir de dire cela j'ai envie de le faire ou je n'ai pas envie de le faire, je vais en voyage j'y vais ou je ne peux pas y aller, la retraite c'est faire d'autres choses intéressantes et valorisantes, c'est aller s'occuper de ses petits-enfants, mais c'est aussi faire des choses pour soi et pour les autres dans des associations ou pour des amis, la retraite c'est cet équilibre (Rachel, qc).

Être retraité pour moi, c'est pouvoir donner une autre dimension à sa vie, re-traiter sa vie, alors c'est pas ce n'est pas se retirer, parce que dans retraite il y a le mot retrait, mais il y a le re-traiter, c'est la repenser à nouveau, moi j'aime mieux cette dimension là, re-traiter sa

vie cela veut dire la repenser autrement, la réorienter, regarder qu'est-ce qu'on peut en faire en tirant partie du passé et en s'ouvrant des perspectives d'avenir, qui peuvent être très différentes de ce qu'on a vécu, mais en utilisant ce que le passé nous a donné, donc cela peut être drôlement emballant (Cécile, qc).

Ainsi, les retraités du type 3 affirment leur statut de retraités et acceptent également la participation à des activités intra générationnelles, effectivement ils ne repoussent pas leurs pairs. En fonction de leurs différentes activités, ils vont osciller entre des pratiques intra et inter générationnelles, à cet égard Ghislaine relate ce choix :

A l'aquagym, j'ai fait des connaissances de mon âge et c'est des parties de rigolade, c'est une activité où il n'y a que des seniors, mais je prends des horaires seniors, mais moi me trouver avec des jeunes femmes de trente ans à la piscine, c'est non, je préfère être avec des gens qui ne me mettront pas dans un état de stress pas possible, en me disant je n'arrive pas à sauter dans l'eau, donc quand vous prenez de onze heures à midi, vous ne craignez rien, il n'y a que des vieux. Mais dans un engagement bénévole, je ne pourrais pas être qu'avec des vieux, c'est comme je ne pourrais pas choisir un truc que de nanas, je n'aime pas les ségrégations, les ghettos, dans le bénévolat, les jeunes n'ont rien de plus que vous, sauf qu'ils sont jeunes, souvent ils ne fonctionnent pas plus vite, ils ont leur vécu, leur expérience, qui est différent du mien, c'est cela qui est important, la différence et non l'âge (Ghislaine, fr).

Enfin, le dernier élément que nous abordons, est celui de l'inexistence des perspectives d'avenir. Lorsque Pronovost (1996) énonce les quatre caractéristiques centrales du temps dans les sociétés occidentales contemporaines, il soulève celle de l'horizon temporel et donc le rapport que peuvent avoir les individus à leur projet d'avenir. La désinstitutionnalisation du parcours de vie a introduit une détemporalisation qui touche toutes les strates de la vie sociale. Ainsi, les retraités du type 3 ne sont plus tous tournés vers l'avenir et se focalisent sur le présent, même s'ils perçoivent une pension qui leur permet d'obtenir une stabilité financière. Pronovost (1996) constate « une certaine valorisation du présent, de la jouissance de l'immédiat » (Pronovost, 1996, p. 60). Cette projection à très court terme va de pair avec la facilité de ces retraités à changer d'activités quand l'une d'elles ne leur convient plus, d'aller à la recherche de ce qui leur plait le mieux afin d'équilibrer leur structure temporelle. Cette vie dans le présent se couple également avec la prise de conscience de leur finitude et leur volonté d'utiliser à bon escient le temps qu'ils ont en bonne santé. Cependant, leur court

horizon temporel n'est pas corrélé par une inexistence de projets, les retraités du type 3 en élaborent mais sur du court terme, à ce titre l'organisation des prochaines vacances scolaires avec ses petits-enfants pour Ghislaine. Celle-ci nous relate son regard sur l'avenir :

Quand je stoppe c'est abrupt, un jour cela peut me prendre comme cela et alors là par contre c'est irrévocable, mais je ne peux pas vous dire dans six mois j'arrêterai, je ne peux pas savoir ce qu'il y aura dans six mois, je ne vais pas faire des projets à six mois, je suis complètement dans le présent, je fais des projets mais à moitié, mais qu'est-ce que vous voulez à nos âges, tout peut s'arrêter d'un coup, je ne vais pas m'emmerder avec tout cela, je ne fais pas un planning sur dix ans ce n'est pas possible (Ghislaine, fr).

Ainsi, les retraités du type 3 « agencement équilibré » acceptent leur statut de retraité et ont un ancrage temporel plus dans le présent. Nous avons établi que le type 3 était féminin et principalement québécois. Nous pouvons expliquer cette prégnance féminine à la fois par leur qualité de donatrice mais aussi par leur plus grande habitude à multiplier les temporalités sociales. Ainsi, dans l'imaginaire collectif, l'univers des femmes serait celui du don et du relationnel. « Dans l'image dominante qu'en donne la tradition occidentale, la femme est représentée comme un sujet incarnant ces qualités que sont le soin, l'amour de l'autre, le dévouement et le don » (Pulcini, 2008, p. 229). Cette qualité de donatrice, traditionnellement cantonnée dans la sphère domestique à laquelle les femmes peuvent être assujetties, s'est importée jusque dans la sphère publique (Pulcini, 2008) dans les métiers du *care*, et nous nous attendons aujourd'hui à ce qu'elles l'exercent dans différentes activités, comme le bénévolat.

Au regard de l'enquête de Barrère-Maurisson (2004), dont nous avons fait état pour les retraités du type 2, ou de celle de Tremblay (2008), nous relevons que les femmes continuent à assumer une part importante des activités domestiques et éducatives des jeunes enfants et donc cumulent une pluralité d'activités. Le modèle organisationnel de cette diversité pendant leur vie professionnelle ne fait que se reproduire lors de leur retraite ; dès lors, ce type 3 est plus à aborder sous l'angle féminin.

3.4 Dénier du statut de retraités

Le sens du vieillir des retraités du type 4 « agencement diversifié hétéronome » tend vers le modèle du retraité actif qui refuse son vieillissement. L'avancée en âge est rejetée, en même temps que les pairs. Les retraités du type 4 ont une hantise du temps qui passe et ont une forte crainte de vieillir, qui se comprend bien par le sentiment d'urgence de faire, qu'ils compensent par la sur-occupation (Gestin, 2003). De fait, ils refusent également leur statut de retraité. Lorsque nous leur demandons de quelle manière ils se présentent quand un inconnu les questionne sur ce qu'ils font dans la vie, nous avons eu un refus total de la présentation d'eux-mêmes en termes de retraités. Nous indiquons ci-dessous des exemples de réponses qui nous ont été faites par les retraités du type 4 :

Jeanine : Je réponds que je suis assez prise et que je m'occupe d'une association, je dis de quoi il s'agit et les gens, souvent disent ah bon cela existe, ils veulent en savoir plus et je leur dis.

Q : Dites-vous que vous êtes retraitée ?

Jeanine : Ah non, je ne le dis pas que je suis retraitée, mais ils s'en aperçoivent bien, j'ai des cheveux blancs et j'ai l'âge qui va avec, mais je ne dis pas que je suis retraitée, je trouve cela dévalorisant (Jeanine, fr).

Jusqu'au premier juin, je disais que j'étais salarié de G., c'était très clair car c'était nécessaire, aujourd'hui si c'est quelqu'un avec qui je suis en relation professionnelle dans mon boulot de consultant, je serai salarié de G., si c'est quelqu'un qui n'a aucune relation, je suis consultant, en phase descendante, je n'emploie pas le mot retraite, car retraite pour moi c'est un mot barbare, qui ne veut rien dire, c'est l'image des retraités qui partent tout le temps en vacances, je n'aimerais pas qu'on me prenne pour un retraité de ce type (Gérard, fr).

Je dis que je suis libraire, spontanément je ne dis pas que je suis retraitée, si on m'interroge je réponds, et je dis que je travaille avec ma fille. Mais nos amies proches connaissent ma situation, que je suis retraitée et que je travaille à la librairie avec ma fille (Agnès, fr).

Ainsi, les enquêtés du type 4 ne se présentent pas en tant que retraités à des personnes qu'ils ne connaissent pas. Leur cercle relationnel est dans la confiance du statut, même s'ils ne se nomment pas retraités pour autant en leur présence. Nous constatons que leur positionnement évolue en fonction de la personne qu'ils ont face à eux. Nous avons donc d'un

côté des proches qui savent et de l'autre des étrangers qui ne connaissent pas le statut des enquêtés, mais qui peuvent s'en douter du fait de leur apparence physique. Les enquêtés du type 4 craignent le jugement d'autrui et préfèrent camoufler la vérité sur leur statut en donnant une réponse à côté. Le refus de l'être retraité va de pair avec une marque de continuité de soi (Caradec, 2004). Les retraités soulignent le lien avec le passé et la poursuite d'activités connexes à leur vie professionnelle, à cet égard Agnès (fr) ancienne professeure fait la lecture à des enfants, Jeanine (fr) ancienne expert comptable s'occupe de la comptabilité d'une association. Une autre manière d'accentuer le lien avec le passé est la présence continue et participative des retraités à la vie sociale, qui se veut intense. C'est la raison pour laquelle ils multiplient les temporalités sociales, telles le bénévolat ou une activité rémunérée. A ce titre Gérard (fr), en plus de son travail à la retraite de consultant, est vice-président de sa chorale, fait du bénévolat dans une autre association de lutte contre le chômage, et garde ses petits-enfants avec sa femme.

De surcroît, les retraités du type 4 ne souhaitent aucunement participer à des activités intra-générationnelles. Il est indéniable que la participation à des temporalités sociales en présence de retraités les confronteraient à leur inéluctable vieillissement. Les propos d'Agnès (fr) nous le prouvent : *Les personnes âgées, je ne veux pas les voir, vraiment il n'en est pas question.*

Nous avons tenté de montrer que les retraités du type 4 « agencement diversifié hétéronome » niaient à la fois leur statut de retraités et leur état de personnes vieillissantes.

Cette dernière partie, nous aura permis d'analyser les différentes significations du vieillir des retraités des quatre types d'agencement des temporalités sociales.

En somme, nous avons dans ce chapitre sur les formes d'agencement des temporalités sociales à la retraite décrit quatre types d'agencement qui se sont dégagés de notre enquête. Nous avons également interprété ces types au regard de déterminants interprétatifs tels que l'organisation du temps pendant la vie professionnelle et la transition entre travail-retraite ; puis recherché les significations du vieillir associées à ces types. Nous traiterons dans les deux chapitres suivants de deux temporalités sociales : le bénévolat et le travail à la retraite.

Chapitre 2 – Bénévolat et retraite

Ce chapitre sur le bénévolat va être le moyen de penser l'agencement des temporalités sociales à la retraite au regard de cette temporalité. Trois temps nous seront utiles afin d'observer à chaque niveau social (macro, méso, micro) ce qui influe dans la pratique du temps de bénévolat à la retraite en France et au Québec.

Tout d'abord, la première partie nous permettra d'établir avant toutes choses un panorama du secteur sans but lucratif en France et au Québec et donc de dresser un paysage assez large pour comprendre les logiques spécifiques de chaque zone géographique étudiée. Par suite, nous en viendrons à appréhender la répartition quantitative du bénévolat afin de distinguer quel est le profil des retraités pratiquant cette activité.

Nous nous situerons dans la deuxième partie au niveau méso-sociologique soit celui de la structure associative, uniquement d'un point de vue français. Cette limitation de la comparaison est produite en raison de la non-réalisation du terrain au niveau des responsables associatifs québécois⁴⁰. Après la présentation des cinq associations françaises rencontrées, nous analyserons la gestion des ressources humaines bénévoles, nouveau sujet de réflexion pour les responsables associatifs, ayant un impact direct sur la participation à un temps de bénévolat. Effectivement, nous serons amenés à indiquer qu'un management associatif encourage ou dés-encourage le bénévolat à la retraite.

Enfin, la dernière partie s'attachera d'une part à identifier les moteurs et les freins à l'action bénévole pendant le temps de la retraite d'un point de vue individuel, institutionnel et occupationnel. D'autre part, nous terminerons par l'analyse de la place du bénévolat dans l'organisation des temporalités sociales à la retraite en France et au Québec à travers une courte période historique afin de comprendre l'évolution de cette pratique.

⁴⁰ Cette non-réalisation est le fait de problèmes d'accessibilité au terrain et de manque de temps sur ce terrain québécois à la faveur des entretiens avec les retraités.

1. Émergence du bénévolat dans la société et à la retraite en France et au Québec

Dans cette première partie nous évoquerons le panorama du secteur sans but lucratif en France et au Québec. La réalité de celui-ci n'est pas tout à fait la même entre ces deux entités géographiques, c'est la raison pour laquelle nous avons décidé de centrer nos propos sur les groupements les plus répandus, représentant au mieux l'existant du secteur sans but lucratif : les associations en France et les organismes sans but lucratif au Québec. Lorsque nous mentionnerons les deux situations à la fois, nous utiliserons le terme d'organismes sans but lucratif, tout en sachant que nous omettons pour la France une partie de ces organismes tels que les fondations, les coopératives, les établissements sanitaires et sociaux...

1.1 Panorama du secteur sans but lucratif en France et au Québec

Afin de comprendre les caractéristiques de ce secteur, nous nous arrêtons dans cette sous-partie sur plusieurs points : le cadre législatif, les structures, l'évaluation quantitative du secteur, les ressources financières, les relations avec l'État.

1.1.1 Historique du secteur sans but lucratif en France et au Québec

(1) Les racines des lois du secteur sans but lucratif

En France, le bénévolat formel, peut uniquement être exercé dans le cadre d'une association qui se conforme au principe de la loi du 1^{er} juillet 1901. Historiquement, le fait de s'associer existe au moins depuis le Moyen-âge et a toujours été marqué par des rapports plus ou moins méfiants et conflictuels avec l'État. La France médiévale a légué de très anciennes et populaires traditions associatives : guildes, confréries, corporations, compagnonnages. La Révolution de 1789 profita elle-même d'une activité associative multiforme : loges et sociétés de pensée, clubs et sections, sociétés populaires (Bardout, 2001). Or, la reconnaissance de l'association se heurte avec les principes de libertés individuelles et de souveraineté nationale issus de la Révolution de 1789 ; dès lors, en 1791 par le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier les corporations, castes, ordres et féodalités sont abolis. Par suite, la loi 291 du code pénal de 1810 prohibe formellement l'association et institue que :

« nulle association de plus de vingt personnes dont le but sera de se réunir tous les jours ou à certains jours marqués, pour s'occuper d'objets religieux, littéraires, politiques ou autres, ne pourra se former qu'avec l'agrément du gouvernement et sous les conditions qu'il plaira à l'autorité publique d'imposer à la société » (Code pénal 1810, art.291).

Cette loi stoppe le développement du secteur sans but lucratif en France, afin de promouvoir la responsabilité sociale de l'État qui ne mettra en place aucunes mesures concrètes.

A cette époque, l'État « apparaît comme la seule figure incarnant l'intérêt général en même temps qu'il résume en lui la sphère publique. [...] L'État n'est plus seulement compris comme le sommet régulateur et organisateur d'une hiérarchie articulée de corps intermédiaires. Il est érigé en instance de production du social et devient l'agent principal d'unification d'une société d'individus atomisés » (Rosanvallon, 1990, p. 97).

La France du dix-neuvième siècle subit un système politique instable avant l'instauration de la Troisième République en 1873 ; de ce fait chaque gouvernement, à sa guise, réprime ou autorise les regroupements (Archambault, 1996). A cet égard, en 1834, une nouvelle loi interdit les regroupements de moins de vingt personnes pratiqués par les républicains ; alors qu'en 1864 le délit de coalition est aboli. Cette spécificité française d'interdiction des associations a un impact dans le développement du secteur à but non lucratif, mais également dans la mise en place des partis politiques, des syndicats ou bien même des mutuelles et donc de la protection sociale – qui ne débutera qu'en 1898. Assurément, pour exister, les syndicats et les partis politiques se forment en tant qu'associations.

« Pendant toute la durée du dix-neuvième siècle, le parti politique tel que nous le connaissons aujourd'hui n'existe pas et surtout il n'est pas autorisé : les associations, étroitement surveillées, rempliront cette fonction sociale même si leur finalité réelle peut être différente. La même dynamique se retrouve dans l'histoire du mouvement ouvrier : des associations ouvrières naîtront les syndicats, reconnus par la loi de 1884 » (Passaris, Raffi, 1984, p. 9).

« [A partir de 1864,] des associations se créent alors dans tous les domaines d'activités et jouent en particulier le rôle qui incombe aux partis politiques inexistants et aux syndicats

encore interdits. Ce sont les débuts de la liberté d'association en France : une autorisation est toujours théoriquement nécessaire, mais en fait, les associations non autorisées sont tolérées » (Archambault, 1996, p. 30)

Cette longue récession freinera la construction du système de solidarité français. Ainsi, jusqu'en 1901, l'association est donc entourée de restrictions fortes et sujettes à infractions. La loi de 1901 sur la liberté associative s'ancre avec en arrière-plan le conflit entre l'Église et l'État et la volonté de « démolir l'édifice clérical » (Passaris, Raffi, 1984, p. 10)⁴¹. Après de multiples débats et des séries de projets législatifs, l'article 291 du code pénal réprimant le délit d'association est abrogé et la loi de Waldeck-Rousseau est promulguée. Celle-ci réconciliera l'association avec les principes de 1789 et renouera les traditions de solidarité avec les libertés individuelles. « Ce faisant, il [Waldeck-Rousseau] jetait les bases d'une association nouvelle, républicaine, fondée sur le libre consentement des adhérents – une association fondée sur la liberté contractuelle » (Bardout, 2001, p.19). La loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association considère dorénavant l'association comme « la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices » (article 1). Elle insiste également sur deux libertés : celle pour les particuliers de créer par convention une association et de s'en retirer quand ils le souhaitent ; et le droit de se constituer sans aucun contrôle préalable et de fonctionner comme ils l'entendent. Le statut associatif s'inscrit dans la durée, ce qui le distingue de la réunion, et est sans but lucratif, ce qui le différencie de la société commerciale.

Au regard des mouvances institutionnelles françaises concernant le droit de s'associer, le Québec a institué sans soulever de controverses, une seule loi en 1920. Le Québec et le Canada dans son ensemble sont ancrés dans une ancienne tradition d'entraide, de collaboration, de don et de partage afin de tisser du lien entre individus (Hall, Barr et al., 2005). A ses débuts, « cet esprit du bénévolat » (Lautenschlager, 1992, p.1) peut s'expliquer en partie par l'éparpillement des individus sur un vaste territoire et par le climat rigoureux nécessitant la mobilisation de chacun pour un bien-être collectif. Cette tradition traverse ainsi toutes les communautés, à la fois les autochtones, les colons européens et même les immigrants venus par la suite d'autres parties du monde.

⁴¹ Il faudra attendre la loi de séparation entre l'Église et l'État en 1905 pour que la religion devienne une affaire totalement privée.

Du dix-septième au vingtième siècle, des organismes sans but lucratif se sont progressivement mis en place, institutionnalisant cette tradition d'aide au service des autres. Le Québec a fortement été marqué par l'influence de l'Église catholique qui assurait la responsabilité de dispenser des services d'éducation, des soins et une aide aux démunis jusqu'à la Révolution Tranquille⁴², même si le soutien de l'État avait cessé depuis 1763, date à laquelle la Nouvelle France⁴³ fut cédée à l'Angleterre. À côté des œuvres de charité associées à l'Église catholique, d'autres organismes laïcs se créent ayant principalement pour but l'amélioration de la santé et du bien-être. Historiquement, la prestation de nombreux services par des organismes sans but lucratif a précédé l'intervention gouvernementale et lui a servi de fondation. Seulement cinquante ans après la constitution en confédération⁴⁴, le Canada en 1917 et le Québec en 1920 établissent une loi encadrant le secteur sans but lucratif et bénévole (Hall, Barr et al., 2005, Lautenschlager, 1992).

En effet, la troisième partie de la loi sur les compagnies LRQ Chapitre C 38 de 1920 régit les compagnies ou organismes sans but lucratif. Cette troisième partie s'applique aux corporations c'est-à-dire aux personnes morales ou aux associations n'ayant pas de capital-actions constituées par lettres patentes « sans intention de faire un gain pécuniaire dans un but national, patriotique, religieux, philanthropique, charitable, scientifique, artistique, social, professionnel, athlétique ou sportif ou autres du même genre » (article 218). Cette partie s'appuie sur la seconde partie de la loi sur les compagnies fédérales de 1917, nouvellement nommée, depuis 1970, loi sur les corporations canadiennes. Cette similarité était voulue afin d'uniformiser les lois provinciales et fédérales.

Ainsi, le Québec s'inscrit dans une tradition bénévole plus ancienne que celle française tout en ayant l'idée commune que l'existence d'organismes sans but lucratif repose sur un contrat d'association conclu entre plusieurs personnes sans bénéfice pécuniaire. Il faut également noter les différences de l'influence du religieux en France et au Québec. Incontestablement, la France s'est détachée nettement plus tôt de l'Église, en 1901, alors que le Québec s'en est séparé plus récemment, dans les années 1960. Il paraît, alors, vraisemblable que les répercussions du religieux peuvent jouer dans la pratique du bénévolat des retraités.

⁴² La Révolution Tranquille désigne une période de l'histoire contemporaine du Québec recoupant les décennies 1960. Elle est caractérisée essentiellement par une modernisation accélérée de l'État québécois qui adopte les principes de l'État-Providence, par une promotion nationale des québécois francophones et par la mise en place d'une véritable séparation de l'Église catholique et de l'État.

⁴³ Appellation du Québec à cette époque.

⁴⁴ Le Canada s'est constitué en confédération en 1867.

(2) La répartition selon le secteur d'activités à travers le temps

Le monde associatif est très souvent divisé par domaines ou secteurs d'activités (Archambault, 1996, Tchernonog, 2007). L'évolution des créations d'associations par secteurs offre un reflet des préoccupations dominantes de chaque époque et explique l'hétérogénéité de leur champ d'action.

En France, la première vague est caractérisée au début du vingtième siècle par la transformation de la plupart des activités caritatives et confessionnelles (hospices, maisons de retraite, hôpitaux, centres familiaux, patronages) en associations. Ces œuvres charitables étaient souvent liées de près à la noblesse chrétienne et vont devenir des organismes dotés d'une mission de service public (Passaris, Raffi, 1984). Viennent par la suite à partir des années 1930, les associations sportives, de loisirs, d'éducation populaire, de tourisme social. Les associations sanitaires et sociales apparaissent en nombre comme en témoigne la création en 1947 de l'UNIOPSS (Union Nationale Interfédérale des Œuvres Privées Sanitaires et Sociales). Plus récemment, de nouveaux domaines émergent (environnement, défense des femmes, comités de quartier, lutte contre le racisme, humanitaire, solidarité...) (Morange, 2008).

Dernièrement, certains secteurs d'activités suscitent plus d'intérêt que d'autres. A travers une observation fine du secteur d'activité des créations d'associations réalisées entre 2007 et 2010, Bazin et Malet (2010) notent certaines tendances qui éclairent l'intérêt ou le désintérêt des français par rapport à certains sujets. Les domaines de la culture, du sport et des loisirs qui sont regroupés en un seul secteur dans la classification internationale des organisations sans but lucratif, constituent la moitié des créations d'associations au cours de ces trois années. Chaque domaine conserve relativement la même proportion d'inscriptions d'année en année (Tableau 3). Or, la santé et l'aide à l'emploi sont deux secteurs qui subissent une baisse du nombre de créations d'associations. Tandis que la catégorie « Autres » dans laquelle sont regroupées les amicales ou les activités religieuses, affichent des augmentations.

Tableau 3 : Répartition des inscriptions selon les principaux secteurs d'activité en France en 2010 (en %)

Secteur d'activité	Part des inscriptions
Culture	22,6
Sports	15,3
Loisirs	13,9
Social	7,8
Santé	4,2
Enseignement	5,9
Économie	4,7
Aide à l'emploi, développement local	2,6
Environnement	3,8
Autres (1)	19,2
Total	100

Source : Bazin C., Malet J. (2010), *La France associative en mouvement*, 8^{ème} édition, Recherches et Solidarités, tableau 2 p.11. / Journal officiel. Traitement R & S.

(1) Information, communication ; activités politiques ; défense des droits fondamentaux, activités civiques ; activités religieuses, spirituelles ou philosophiques ; recherche ; armée, anciens combattants ; tourisme ; justice ; amicales, groupements affinitaires, d'entraide ; clubs, cercles de réflexion ; logement ; sécurité protection civile ; préservation du patrimoine ; divers.

En 2005 – 2006, le monde associatif était constitué à 60 % par des associations sportives, récréatives et culturelles. Les associations de type militant (opinion, défense des droits, défense des consommateurs...) représentent 15,5 % du nombre total, quant à celles d'action sociale et de santé, elles regroupent 11,3 % des associations de leur secteur (Tchernog, 2010).

Au Québec, comme nous l'avons vu précédemment, nous pouvons définir une première période marquée par le secteur associatif religieux lié à l'Église catholique qui se centrait surtout sur l'aide aux malades et aux pauvres. Puis le bénévolat se développe dans les domaines de la santé et des services sociaux. Enfin à partir des années 1980, de nouveaux types d'organismes bénévoles apparaissent tels que les banques alimentaires, les soupes populaires, les refuges d'urgence, les lignes d'écoute...

De nos jours, le secteur du sport et des loisirs est celui qui compte le plus d'organismes avec 26 % ainsi que celui des services sociaux (15 %) (Bussièrès, Chartrand et al., 2006). Nous pouvons expliquer la forte présence des organismes sportifs en raison de l'encouragement du gouvernement du Québec à leur création depuis les années 1970. Des organismes provinciaux de sports et de loisirs ont été créés et ils bénéficient d'un réel soutien de la part de l'État, en retour ceux-ci appuient le développement des organismes locaux et régionaux dans l'ensemble du Québec. Le secteur des services sociaux a lui aussi bénéficié de

l'appui de l'État. Nous remarquons qu'il existe un nombre important d'associations professionnelles et syndicalistes ce qui peut s'expliquer par le fort taux de syndicalisation. A *contrario*, à la suite de la Révolution Tranquille, les organismes religieux ont subi une décroissance, perdant de leur influence.

Retracer l'historique de la création du cadre législatif du secteur sans but lucratif nous a permis de comprendre l'ancrage social de ce secteur et les liens avec l'État. Quant à la répartition selon le secteur d'activité des organismes, nous avons pu révéler l'attrait plus ou moins grand des créateurs vers l'un ou l'autre des domaines ainsi que les tendances en fonction des époques.

1.1.2 Les structures en France et au Québec

Les organismes sans but lucratif regroupent plusieurs réalités. En France, les associations⁴⁵ peuvent revêtir une multiplicité de formes en fonction du degré de reconnaissance que les pouvoirs publics leur accordent :

- Les associations « de fait » ou non déclarées peuvent se former librement sans autorisation mais n'ont pas de capacité juridique autonome.
- Les associations déclarées accèdent, grâce à la déclaration, à la capacité juridique. Elles deviennent des personnes autonomes, dont les droits et obligations sont distincts de ceux de ses membres
- Les associations reconnues d'utilité publique acquièrent ce statut particulier par décret du Conseil d'État. Bien qu'imprécis car aucun texte ne définit son contenu, certains critères sont exigés pour obtenir le statut de l'utilité publique. A ce titre, l'association doit poursuivre un but d'intérêt général, fonctionner depuis trois ans, compter au moins deux cents membres, prouver sa solidité financière... L'avantage principal qui en résulte est de pouvoir recevoir des libéralités (dons et legs) qui bénéficient de réductions et d'exonérations financières. Au-delà de cet effet proprement juridique, la reconnaissance d'utilité publique est perçue par le monde associatif comme un label conférant à l'association qui en bénéficie une légitimité particulière dans son domaine

⁴⁵ Au regard de ce que nous avons noté dans l'introduction de cette partie, nous ne nous intéressons qu'aux associations en France et non à l'intégralité des groupements (fondations, coopératives...) qu'intègrent le secteur des organismes sans but lucratif.

d'action. En mars 2010, le Ministère de l'Intérieur recensait 1 973 associations reconnues d'utilité publique.

- Les associations agréées entretiennent une forme de relation privilégiée avec un ministère, grâce à l'agrément. L'agrément n'est pas inscrit dans les textes de loi du 1^{er} juillet 1901, il résulte de pratiques plus récentes propres à certains ministères. Suivant l'importance de l'objet associatif, il sera délivré au plan local ou national. Il existe plus de quarante agréments régis par des textes différents ce qui rend excessivement complexe ce dispositif. Néanmoins, un tronc commun de critères est nécessaire pour l'obtenir : répondre à un objet d'intérêt général, avoir un mode de fonctionnement démocratique, respecter une transparence financière. L'utilité de l'agrément est indéniable. Il garantit que l'association est un partenaire fiable et crédible des autorités publiques, contribue à la qualité de leur action et de leur image, assure certains avantages financiers (subventions, garanties d'emprunts, libéralités, exonérations fiscales...) et permet d'employer du personnel dans le cadre de certains contrats.

Au Québec, un novice peut se méprendre face au monde pluriel du secteur sans but lucratif. Autant en France, un seul type d'organisme existe : l'association, dotée de plusieurs formes ; autant au Québec nous sommes en présence de plusieurs types d'organisations : organismes communautaires⁴⁶ autonomes ou non, associations, collectifs, fédérations... Celles-ci sont toutes regroupées sous l'ensemble organismes sans but lucratif ou organismes à but non lucratif selon l'appellation utilisée. D'après le secrétariat à l'action communautaire et aux initiatives sociales (SACAIS), un organisme sans but lucratif se dit d'un organisme constitué dans un but moral, altruiste ou philanthropique et dont les activités ne sont pas destinées à procurer des gains ou des profits. Bussières, Chartrand et al. (2006) ajoutent quatre caractéristiques pour définir les organismes sans but lucratif. Il faut qu'ils soient : non gouvernementaux (institutions indépendantes du gouvernement), sans distribution de profits, autogérés (indépendants et capables de régler leurs propres activités), bénévoles (bénéficient au moins de contributions volontaires de temps ou d'argent), incorporés ou

⁴⁶ Un organisme communautaire est un groupe issu de la communauté poursuivant des activités sans but lucratif qui s'inscrivent essentiellement dans une finalité de développement social, d'amélioration des conditions de vie ainsi que du développement des potentiels individuels et collectifs. L'organisme pour qu'il soit considéré comme communautaire doit répondre à quatre critères selon le secrétariat à l'action communautaire et aux initiatives sociales (SACAIS) : « avoir un statut d'organisme à but non lucratif, démontrer un enracinement dans la communauté, entretenir une vie associative et démocratique, être libre de déterminer leurs missions, leurs orientations ainsi que leurs approches et leurs pratiques » (Drouin Busque, 2001, p. 21).

enregistrés formellement auprès du gouvernement provincial, territorial ou fédéral en vertu des lois applicables.

Ces divers organismes peuvent être regroupés et encadrés par des structures qui tentent de répondre à leurs attentes et à leurs besoins. Cette coordination ne se limite pas qu'aux associations mais s'ouvre également aux bénévoles. Le Québec est nettement plus précurseur de cette dynamique que la France.

En effet, la planification de l'entraide a débuté en 1937 à Montréal lorsque la *Junior League* fonde le premier *Central Volunteer Bureau* du Canada qui reste encore à l'heure actuelle un pilier de l'entraide sur son territoire. Ainsi, la fédération des centres d'action bénévole québécois⁴⁷ définit un centre d'action bénévole comme une corporation autonome à but non lucratif regroupant des organismes ou des personnes bénévoles œuvrant sur un territoire donné. Les centres d'action bénévole sont autonomes face à la fédération des centres d'action bénévole québécois mais ont l'obligation de travailler trois missions et l'option d'en ajouter une quatrième. Celles-ci sont les suivantes :

- Développer l'action bénévole et communautaire.
- Support aux bénévoles : à partir d'une entrevue d'accueil réalisée par des coordinateurs de bénévoles qualifiés, les personnes désireuses de s'engager sont guidées parmi l'éventail des activités, orientées vers un organisme, informées des limites de leur intervention.
- Support aux organismes : les organismes peuvent faire appel au centre d'action bénévole afin de les aider à recruter des bénévoles, de leur emprunter du matériel, louer des locaux...
- Services aux individus (facultatif) : à ce titre l'accompagnement transport (conduire des personnes à des rendez-vous médicaux), les appels sécurisants (contacter régulièrement par téléphone des personnes isolées), l'aide au remplissage de formulaires.

A ce jour, la fédération des centres d'action bénévole québécois compte cent quinze centres d'action bénévole répartis dans presque toutes les régions du Québec. Selon des chiffres récents, ils dénombrent près de 35 000 bénévoles qui offrent leurs services à près de 6 000 organismes et institutions grâce à leur aide.

⁴⁷ <http://www.fcabq.org/>

En France, la coordination des organisations et des bénévoles s'est faite plus tardivement et se décompose en plusieurs types de structures. Nous en décrivons ci-dessous deux : le Réseau National des Maisons des Associations et France Bénévolat⁴⁸.

Le Réseau National des Maisons des Associations a été créé en tant qu'association en mars 2002 sous l'impulsion des responsables de maisons des associations. Le réseau soutient le développement des structures locales d'aide à la vie associative sur l'ensemble du territoire, notamment à travers la création de lieux de rencontres et d'échanges pour les associations. Il cherche également à créer entre elles des synergies pour accroître l'efficacité de leurs actions.

France Bénévolat a été institué en 2003 par la fusion de deux associations actives sur le champ de l'aide à l'action solidaire et bénévole : Planète Solidarité et le Centre National du Volontariat. Autour de sa vocation première : aider chacun à trouver une mission bénévole correspondant à ses souhaits, France Bénévolat a développé des activités d'étude du bénévolat, d'accompagnement des associations dans les questions de gestion des ressources humaines bénévoles et d'actions de promotion du bénévolat.

Ainsi, le secteur sans but lucratif revêt une pluralité de formes. En raison de son dynamisme, il s'est avéré important de soutenir à la fois les associations et les bénévoles dans la promotion du bénévolat associatif par la création d'organismes. Pour comprendre la réalité concrète du secteur dans la société française et québécoise, il faut commencer par évaluer son nombre.

1.1.3 Vitalité du secteur sans but lucratif

Le secteur sans but lucratif français a pris de plus en plus d'ampleur depuis la création de la loi fondatrice en 1901. Ce secteur a connu une croissance forte et continue à partir de la seconde moitié du vingtième siècle. Dans les années 1950, 5 000 associations par an sont créées, puis le double dans les années 1960, pour finir par atteindre environ 60 000 associations par an depuis les années 1990. Le phénomène associatif devient un plébiscite populaire et son ampleur (en nombre de structures, d'adhérents et d'emplois salariés) le fait considérer comme un acteur majeur du lien social. A partir des années 1980, les pouvoirs publics lui portent un plus grand intérêt à partir du moment où l'Institut national de la

⁴⁸<http://www.maisonsdesassociations.fr/>
<http://www.francebenevolat.org/>

statistique publique commence à évaluer le nombre de bénévoles. Selon l'enquête de Tchernonog (2007), le nombre d'associations en activité est passé de 880 000 à 1 100 000 entre 1999 et 2005, soit une croissance moyenne de 25 % par an ou 37 000 associations supplémentaires (créations nettes). En 2005, les associations se distinguaient d'un côté entre celles n'employant pas de salariés et disposant d'un budget annuel de moins de 50 000 euros (soit 86 % - 928 000) et d'un autre côté celles employant des salariés avec au moins 50 000 euros de budget annuel (soit 24 % - 172 000). Plus récemment, au regard des données issues de la parution des créations d'associations au Journal Officiel, nous notons que de 2005 à 2009, le nombre de créations a régulièrement augmenté, passant de 67 854 à 69 486 (Bazin, Malet et al., 2012). Or, depuis 2010, cet essor a pris fin et le nombre de créations d'associations par an diminue, pour atteindre environ 65 000 créations d'association par an. Cependant, ce chiffre ne tient pas compte de la mortalité associative des jeunes associations, ni des associations enregistrées administrativement qui ne voient pas le jour sur le terrain. « En réalité, le solde annuel des disparitions et des naissances d'associations est nettement moindre : environ 37 000 associations grossissent annuellement le stock d'associations vivantes et actives, soit un taux annuel de croissance du nombre d'associations de 4 % » (Archambault, Tchernonog, 2012, p. 3). Il semblerait donc difficile d'estimer le nombre d'associations, en raison de cet accroissement net du nombre de créations qui n'est pas exact et de la méconnaissance du nombre d'associations qui disparaissent. Néanmoins, les études précisent qu'en janvier 2012, le nombre d'associations actives en France s'élevait à 1,3 million (*Ibid.*). Schématiquement, les petites associations locales sont majoritaires, fonctionnant grâce à la présence des bénévoles, tandis que les grandes associations, souvent employeurs, dotées de budgets conséquents sont peu nombreuses.

Les statistiques québécoises ne donnent pas autant de détails et d'informations sur le poids du secteur en fonction de l'évolution du nombre d'organismes sans but lucratif à travers le temps. Nous n'avons pu trouver qu'une évaluation datant de 2003. En effet, selon l'enquête nationale sur les organismes à but non lucratif et bénévoles 46 000 constitueraient ce secteur, représentant 29 % des 161 000 organismes du Canada (Bussièrès, Chartrand et al., 2006). Ainsi, le Québec est la province regroupant le plus grand nombre d'organismes au Canada. A partir de contacts avec des organismes travaillant sur le bénévolat au Québec, il semblerait que ce nombre n'ait pas fortement augmenté depuis 2003. Il avoisinerait aujourd'hui les 50 000, décompte issu de la direction du registre des entreprises du Ministère du revenu, qui

ne publie pas de données spécifiques sur le sujet ; néanmoins les organismes sans but lucratif ont l'obligation de s'inscrire sur ce registre.

Le nombre d'associations montre l'importance du secteur sans but lucratif en France et au Québec. Cette situation peut se démontrer également par la prégnance des ressources financières de ce secteur.

1.1.4 Les ressources financières

Les associations sont définies par leur but non lucratif, de fait la question de leurs ressources financières fait l'objet d'une réglementation précise. En France et au Québec, elles peuvent recevoir des financements, en nature ou financiers, de plusieurs types :

- Des cotisations des membres.
- Des recettes d'activités (vente de produits, de services liés par exemple à des organisations de manifestations)⁴⁹.
- Des subventions publiques.
- De la générosité publique sous la forme de dons, mais aussi de l'aide d'entreprises sous la forme de mécénats, nommés également au Québec dons et commandites.

Au regard du tableau 4, nous nous rendons compte qu'en France les recettes d'activités constituent la première ressource pour les associations. Suivent ensuite les subventions publiques, avec un tiers du budget des associations ; ce poids montre l'importance que donnent les pouvoirs publics à la vie associative. Un bémol est à noter en fonction de l'existence d'emplois salariés dans l'association étant donné que les associations employeurs reçoivent nettement plus de subventions que celles sans salariés, 37,9 % contre 18,4 % (Tchernonog, 2010). Les cotisations, quant à elles, alimentent 12 % du budget cumulé des associations, cependant elles sont plus importantes dans les associations sans salariés. Au Québec, les recettes de source gouvernementale (qui viennent principalement de la province plus que du fédéral) représentent 49 % du montant total des recettes des organismes, près d'un tiers provient des cotisations, des recettes d'activités publiques ou privées (36 %), 10 % des dons et commandites et 5 % d'autres ressources. Ainsi, à la fois en France et au Québec, les

⁴⁹ La catégorie, revenu d'autofinancement, au Québec comprend le revenu gagné qui constitue une ressource non gouvernementale composée de cotisations, de prestations de biens ou de services, des revenus de placements...

subventions gouvernementales ont un poids non négligeable dans le total des ressources des associations, tandis que les dons et les mécénats ont une importance assez faible.

Tableau 4 : Structure des ressources financières en France et au Québec (en %)

	France	Québec
Cotisations	12,1	36
Recettes d'activités publiques ou privées	48,7	
Dons et mécénat	4,9	10
Subventions publiques	34,3	49
Autres ressources	-	5

Source : Tchernonog V. (2010), *Le paysage associatif français : mesures et évolutions*, Paris, Jurys Associations et Dalloz, tableau n° 40, p. 59. / Enquête CNRS – Matisse/Centre d'économie de la Sorbonne auprès des associations, 2005 – 2006. Les données sont de 2005-2006.

Bussièrès, Chartrand et al. (2006), *Le secteur sans but lucratif et bénévole du Québec*, Toronto, Imagine Canada, figure 14, p. 39. Les données sont de 2003.

La situation française prend ses racines dans son Histoire, où l'État, au même titre que nous l'avons vu dans l'historique des créations des associations, a toujours voulu prendre un certain rôle exclusif.

« Dans un pays où domine l'idée Rousseauiste selon laquelle l'État a le monopole de l'intérêt général, l'action de nombreuses organisations sans but lucratif est perçue comme une délégation de service public et donc logiquement assortie d'un financement public. Selon la même tradition, une majorité de français considère que le paiement de l'impôt permet au citoyen de s'acquitter de toute tâche d'intérêt général, ce qui explique la faiblesse des dons en France. [...] De même, les entreprises françaises ne donnent pas habituellement aux associations, et rares sont celles qui se préoccupent de l'intérêt général » (Archambault, 1996, p. 112-113).

Or, de nos jours, les financements publics diminuent pour des raisons conjoncturelles liées à la crise économique de 2009, mais également à cause de la contraction des budgets publics. De plus, la structure des financements évolue et passe de subventions à de la commandite publique, notamment des appels d'offres. Cette baisse des subventions montre le désengagement de l'État, qui est pourtant l'animateur de la vie associative et celui qui définit les politiques publiques à destination des associations. Les associations deviennent, alors, peu à peu des prestataires de l'État, permettant « de formater l'action des associations en fonction de leurs politiques propres [les collectivités publiques], et d'avoir une plus grande visibilité dans les actions mises en place » (Archambault, Tchernonog, 2012, p. 7). Ainsi, la commande publique limite l'innovation et la créativité des associations, pour réguler leurs objectifs dans

des demandes publiques, qui sont de plus en plus locales. Cette baisse du financement public a un impact direct sur le développement et la croissance des associations, mais aussi sur l'emploi associatif, qui est en baisse depuis 2010. Ces transformations amènent à repenser le modèle économique associatif (Lamy, 2012).

Au Québec, l'État a également pris le parti d'endosser la responsabilité d'une grande majorité des ressources associatives. Le directeur de la fédération des centres d'action bénévoles au Québec nous explique ce financement de la philanthropie.

Il y a une question culturelle, il faut comprendre qu'au Québec, on a fait des choix de société, dans les années 1950, 1960, on a fait un choix de société qu'on paye plus d'impôts, on est la société en Amérique du nord qui paye le plus d'impôts, c'est un choix car l'État est responsable de la santé, de l'éducation. Au Québec, les centres d'action bénévole, ils sont supportés par l'état, par Centraide, il y a très peu de levées de fonds dans les centres d'action bénévole, et on parle de millions de dollars que les centres d'action bénévole ont en financement par l'État, c'est un choix que l'on a fait, plutôt que donner de l'argent à des causes ou à des organisations, on va donner plus dans nos impôts, l'autre élément et c'est notre côté latin, on va donner plus sur le coup de l'émotion, les levées de fonds fonctionnent très bien, on ramasse beaucoup d'argent de la population, les francophones donnent moins en argent mais donnent via les impôts et on donne beaucoup sur le coup de l'émotion, il y a une compétition éclatée en philanthropie au Québec (Directeur de la fédération des centres d'action bénévole du Québec).

Cette forte propension des organismes à recevoir une grande partie de leurs sources de financements d'instances gouvernementales indique l'appui du gouvernement québécois au secteur sans but lucratif, mais montre également la dépendance à cette instance qui pourrait devenir nuisible si le gouvernement décidait de supprimer certains budgets alloués aux organismes bénévoles, comme cela a été le cas dans les années 1980, 1990 avec la restructuration de l'État-Providence (Laforest, Phillips, 2001). Un repli du financement du gouvernement pourrait avoir des répercussions sur le secteur si, à ces restrictions s'ajoutent des difficultés pour les organismes sans but lucratif à trouver d'autres sources de financement.

« Malgré le support de l'État, la majorité des organismes québécois signalent des problèmes à obtenir du financement d'autres organismes. [...] Comme si l'enjeu réel résidait, non pas dans l'élargissement du mécénat, mais dans le rapport à l'État qui, malgré son appui, peut

toujours être remis en question, et l'a été plusieurs fois » (Bussièrès, Chartrand et al., 2006, p. 24-25).

A la suite de ces constatations, nous notons que le budget cumulé des associations françaises s'élève à près de 60 milliards d'euros, représentant 3,5 % du PIB⁵⁰ en 2005 – 2006 (Tchernonog, 2007). Ce budget connaît une croissance plus forte que celle d'autres composantes de l'économie et nous pouvons affirmer que « les associations pèsent en France autant que l'hôpital, l'agriculture ou l'ensemble des conseils généraux » (Langlais, 2008, p. 9). Au Québec, le budget cumulé des organismes sans but lucratif totalise 16,8 milliards de dollars canadiens⁵¹, soit 6,9 % du PIB en 2003 (Bussièrès, Chartrand et al., 2006). Ce poids économique dans le PIB fait de ce secteur un acteur économique incontournable, mais quelles sont ses relations avec l'État ?

1.1.5 Les relations entre le gouvernement et le secteur sans but lucratif en France et au Québec

(1) Les relations entre l'État et les associations en France

La sphère associative en France se situe en marge des principaux clivages utilisés : marchand/non marchand, intérêt général/intérêt individuel, public/privé... L'État français a été institué dans une logique dichotomique et rigide de la réalité sociale : public et privé. D'une part, la sphère publique, représentée par l'État – garant du monopole de l'intérêt général – serait le creuset de l'identité commune et de l'homogénéité sociale. D'autre part, la sphère privée, formée des individus protégeant leurs intérêts, serait le lieu des singularités et de l'hétérogénéité de la société (Chevallier, 1981). Cette représentation segmentée de la réalité sociale omet des fluctuations et des espaces intermédiaires dans lesquels se situe la sphère associative. Chevallier (1981) propose la notion d'intérêt collectif des groupes afin de caractériser l'espace associatif, car elles prennent en charge la défense de cet intérêt, terme qui surpasse le couple intérêt général/intérêt particulier. « L'intérêt collectif défendu par les associations possède bien une consistance propre : s'interposant dans le face à face État/société civile » (*Ibid.*, p. 901). A l'occasion d'une allocution lors de la célébration du centenaire de la loi de 1901, J. Chirac, alors Président de la République, énonçait une réflexion similaire à celle de Chevallier : « Ni entreprise, ni service public, l'association s'est

⁵⁰ PIB : Produit Intérieur Brut

⁵¹ 16,8 milliards de dollars canadiens équivalent à 11,4 milliards d'euros.

pleinement imposée comme une forme originale d'action collective qui, au-delà du client ou de l'utilisateur, s'adresse à la personne humaine » (Langlais, 2008, p. 43).

La sphère associative a cette particularité d'assurer des services dits non marchands dont l'objectif poursuivi est limité (au sens où les entreprises lucratives s'en désintéressent) destinés à un public spécifique dans un contexte déterminé. Pour autant, cette position d'entre-deux, ne confère pas à l'association une totale neutralité et indépendance vis-à-vis de l'État. En effet, nous allons observer trois « modes de régulation » (Hély, 2009) qui se jouent entre l'État et les associations à partir de la seconde partie du vingtième siècle. Avant cette période, les pouvoirs publics ont adopté le plus souvent un comportement de méfiance vis-à-vis du secteur associatif, craignant la mise en place d'un contre-pouvoir capable de revendiquer leurs autorités.

Afin de situer l'évolution des relations entre le monde associatif et l'État, nous reprenons la périodisation proposée par Hély dans son ouvrage *Les métamorphoses du monde associatif* (2009). Pour détailler les trois grandes périodes qu'il distingue, l'auteur s'appuie sur le cas de segments associatifs dont il estime le fonctionnement typique de transformations historiques de l'État social en France. Nous apporterons quelques précisions supplémentaires à partir des travaux d'Archambault (1996) et de Barthelemy (2000), en partie dans leur mise en exergue d'une relation non prise en compte par Hély (2009).

La période de l'après-guerre est caractérisée par l'apparition de l'État-Providence centralisé et protecteur qui instaure une régulation sur un mode tutélaire. Les associations du secteur sanitaire et social illustrent ce premier mode de régulation, dont l'Union Nationale des Associations Familiales (UNAF) en est un bon exemple. Créées en 1945 par ordonnance, l'État confie à l'Union Nationale des Associations Familiales et aux Unions Départementales des Associations Familiales, le monopole de la représentation des intérêts familiaux. L'Union Nationale des Associations Familiales devient ainsi l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics dans les organismes gestionnaires de la politique familiale, dont ceux de la Sécurité Sociale. Cette position privilégiée est octroyée par un État « instituteur du social » (Rosanvallon, 1990) et seul garant de l'intérêt général (Hély, 2009) se traduit aussi par l'attribution d'un droit propre à ester en justice pour défendre les intérêts des familles et d'un financement public, tous deux stipulés dans le Code de l'action sociale de la famille.

Les relations entre les associations et les pouvoirs publics passent d'une tutelle à un partenariat. Le second mode de régulation converge avec l'instauration des lois de décentralisation et la diminution des finances étatiques dans les années 1980. Ainsi, l'État, ou plus précisément les collectivités territoriales, deviennent un partenaire à part entière pour les associations et s'inscrit dans un jeu de complémentarité. Les associations sont incitées à entrer dans des démarches contractuelles avec les collectivités territoriales (région, département, ville) à qui sont transférées de nouveaux domaines de compétences. La politique de la ville, avec ses dispositifs associatifs de régie de quartier, ayant pour objet de renouer le lien social sur un territoire d'exclusion, constitue un secteur phare de cette nouvelle configuration de l'action publique.

Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, l'État participe au développement de la vie associative en externalisant et privatisant des services qui sont majoritairement financés par des contrats publics et effectués par les associations. Il favorise également la reconnaissance institutionnelle des associations en multipliant les instances de concertation et organismes de représentations du secteur associatif. Le Conseil National de la Vie Associative créé en 1983 est l'un d'entre eux. Placé auprès du Premier Ministre, le conseil est composé de soixante six membres (note bas de page : après réforme en 2003, le nombre de membres passe à soixante-dix) désignés par leur association après que celle-ci ait été nommée par le Premier Ministre. Le conseil est chargé d'étudier les questions relatives à la vie associatives, de donner son avis sur des projets de textes législatifs et de faire des propositions susceptibles d'améliorer et de développer la vie associative. Il a également une fonction consultative sur tous problèmes du secteur. Depuis juin 2011, le Conseil National de la Vie Associative a été remplacé par le Haut Conseil de la Vie Associative, créé auprès du Premier Ministre. Le Haut Conseil de la Vie Associative se veut être une instance d'expertise et de dialogue avec les associations. Il est fondé sur les compétences et l'expertise de ses membres et non sur la représentativité des associations ou de leurs secteurs d'activité. Le Haut Conseil de la Vie Associative comprend 25 membres du monde associatif (bénévole et salarié) ainsi que cinq personnalités qualifiées. Les membres sont nommés pour une durée de cinq ans. L'objectif du Haut Conseil de la Vie Associative est d'enrichir le dialogue entre les pouvoirs publics et les associations et d'améliorer la pertinence des mesures prises par les pouvoirs publics. Le Haut Conseil de la Vie Associative recouvre les missions du Conseil National de la Vie Associative et en développe d'autres. La différence se joue surtout dans la composition des membres.

« Le Haut Conseil à la vie associative est saisi des projets de lois et de décrets comportant des dispositions spécifiques relatives au financement, au fonctionnement ou à l'organisation de l'ensemble des associations. Le Haut Conseil a également pour missions :

- de proposer toutes mesures utiles au développement de la vie associative ;
- de formuler des recommandations en vue d'améliorer la connaissance des réalités du secteur associatif;
- de recueillir et mettre à disposition les données territoriales, qualitatives et quantitatives, existant sur le secteur associatif ;
- d'établir tous les deux ans un bilan de la vie associative.

Il peut également se saisir de toute question relative aux associations, quel que soit leur secteur d'activités » (Article 2 du décret n°2011 – 773 du 28 juin 2011 relatif au Haut Conseil de la Vie Associative).

Le secteur du tourisme social permet d'illustrer une autre tendance marquante de cette période liée à la baisse drastique des financements étatiques : celui du passage à une logique prioritaire de rentabilité économique et de mise en concurrence avec les entreprises privées pour ces structures associatives vouées à l'origine à offrir aux ménages les plus modestes les moyens de partir en vacances.

A partir des années 1990, un autre mouvement s'opère, celui de la coopération, qui s'additionne au précédent. Un nouveau lien se tisse entre associations et entreprises privées grâce à une jurisprudence en faveur du mécénat. En conséquence le troisième mode de régulation pour Hély (2009) s'avère être le partenariat entre association et entreprise à but lucratif. L'incertitude des financements publics, la promotion de la fonction citoyenne des grandes firmes, l'adoption de deux lois⁵² instituées sous l'impulsion de trois institutions (Fondation de France, Admical, Institut du Mécénat Humanitaire) ont contribué à favoriser un contexte de développement du mécénat. Celui-ci se pratique sous plusieurs formes : octroi de subventions à des associations, création de fondations d'entreprise, implication des salariés de l'entreprise dans des associations via un bénévolat de compétences. Certes le mécénat est un atout du point de vue de la stratégie de communication, néanmoins, les associations sont dans l'obligation de s'adapter aux pratiques des entreprises pour recevoir leur soutien. Dès lors, « la récurrence de la notion trompeuse de partenariat ou celle de partie prenante, dont les

⁵² Loi du 23 juillet 1987 sur le développement du mécénat.
Loi d'août 2003 relative au mécénat, aux associations et aux fondations.

rhétoriques managériales sont imprégnées, ne doit donc jamais faire oublier que les partenaires n'occupent jamais des positions équivalentes » (Hély, 2009, p. 55).

Actuellement le second mode de régulation perdure et de nouvelles dynamiques entre État et association entrent en jeu en raison des restrictions budgétaires publiques, de la transformation des formes de ce financement (le passage de la culture de la subvention à celle de la commandite (Langlais, 2008)) ce qui mène vers une réflexion sur l'évolution de la structure économique des associations. La philosophie des liens entre État et association ne peut qu'évoluer. D'un État, qui était dépositaire de l'intérêt général, nous sommes actuellement dans une situation où celui-ci se désengage peu à peu (devenant plus acheteur de prestations que partenaire par l'octroi de subventions). Naturellement, par la multiplication de ces appels d'offres au niveau local, l'innovation associative est limitée et centrée majoritairement vers des directives publiques.

« La contraction des financements publics est appelée à se poursuivre : la crise économique n'est pas terminée – même si nous sommes aujourd'hui en sortie de crise – et les scénarios les plus optimistes ne permettent pas de faire l'hypothèse que les financements publics en direction du monde associatif aient des chances de se développer dans les années à venir. L'État est empêtré dans un certain nombre de difficultés budgétaires et la marge de manœuvre des collectivités locales est plus limitée non seulement du fait de la réduction des ressources qui va de pair avec une augmentation des charges, liée notamment à leurs dépenses sociales obligatoires, mais aussi du fait de la réforme des collectivités locales qui encadre désormais plus strictement les possibilités et les modalités de leur concours au monde associatif. Le défi est de taille : les associations doivent affronter une baisse de financements publics qui alimentaient jusqu'ici globalement la moitié de leur budget et c'est donc du côté des financements privés qu'elles doivent trouver les ressources qui vont leur manquer. Or, les ressources privées des associations sont de trois types : les dons du public, le mécénat en provenance des entreprises et la participation des usagers au service rendu par l'association *via* les cotisations versées par les adhérents ou le développement des ventes » (Tchernonog, 2011, p. 19-20).

Nous pouvons naturellement nous demander quelle va bien pouvoir être l'évolution des relations entre État et association dans le contexte de crise qui perdure et de changement gouvernemental, mais aussi quelles seront les sources futures de financement.

(2) Les relations entre l'État et les organismes sans but lucratif au Québec

Le début de ce chapitre nous a déjà fait entrevoir les relations que pouvaient avoir le Gouvernement du Québec avec les organismes à but non lucratif, qui ont naturellement évolué à travers le temps : entre autonomie du secteur et imposition de normes par le gouvernement. White définit la relation entre l'État et le secteur communautaire comme « une “coopération conflictuelle” continue qui débouche par moments sur des partenariats difficiles » (White, 2001, p. 34).

Avant la Révolution Tranquille, l'Église catholique détenait le monopole des actions bénévoles, qui étaient caractérisées par l'expression de la charité chrétienne envers les plus démunis. L'État était peu présent et n'apportait que quelques prestations épisodiques (Lamoureux, 2002).

A partir des années 1960, la modernisation de l'État québécois transforme dans un premier temps le paysage de l'action bénévole. En effet, l'Église catholique perd de sa prédominance en lui ôtant à ce titre ses liens avec les services hospitaliers et les services sociaux. L'État québécois, interventionniste, développe une politique sociale, réforme la sécurité sociale et fait en sorte d'améliorer le niveau de vie des québécois. Il assure ainsi une importante responsabilité sociale, qui se perçoit dans les années 1970, par la création des Centres locaux de services communautaires (CLSC), organismes publics qui offrent des services sociaux et en matière de santé à la population d'un territoire donné (White, 2001).

La philosophie de l'action bénévole se transforme, en même temps que l'Église perd du terrain et que d'autres groupements citoyens apparaissent. « Le pauvre doit cesser d'être l'objet d'une charité jugée pharisienne. [...] L'autre est reconnu comme un sujet et les bénévoles de la nouvelle génération s'engagent dans la voie d'un engagement relativement militant réalisé au nom de l'exercice de la citoyenneté » (Lamoureux, 2002, p. 80). Cette période est marquée par une remise en question du bénévolat traditionnel et de l'apparition de mobilisations citoyennes qui s'intéressaient aux questions sociales. Dans cette prise en charge de l'action sociale du gouvernement, les relations entre celui-ci et le secteur sans but lucratif deviennent supplétives (Robichaud, 2003), car l'État réussit à éclipser l'action du secteur sans but lucratif, comme il arrive à le faire avec la création des Centres locaux de services communautaires.

A partir de 1980, la crise économique entraîne la baisse du rôle de l'État et de ses financements à destination du secteur sans but lucratif. Le Gouvernement québécois prend conscience de l'importance de l'action bénévole et de ses potentialités et transforme ses relations avec le secteur sans but lucratif pour qu'elles deviennent dorénavant complémentaires (Laforest, Phillips, 2001). Ainsi, le Gouvernement va canaliser le secteur sans but lucratif et faire en sorte que leurs tâches soient complémentaires à celles des institutions. D'une certaine manière, l'État circonscrit le rôle du bénévolat dans les priorités gouvernementales (Lamoureux, 2002).

Par suite, pour appuyer sa politique de partenariat, l'État a institutionnalisé les pratiques bénévoles en reconnaissant son action. A cet égard, en 1995 sont créés le Fonds d'aide à l'action communautaire autonome (FAACA) et le Secrétariat à l'action communautaire autonome du Québec (SACA). Le premier a pour mission de soutenir la réalisation d'actions communautaires et le second aidera à eu notamment pour rôle de mettre en œuvre la première politique gouvernementale de l'action communautaire (White, 2001). Ainsi, à la suite de l'Année Internationale des bénévoles en 2001, une politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire est mise en place intitulée : L'action communautaire : une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec. A travers cette politique, le Gouvernement poursuit un certain nombre d'objectifs, à cet égard :

« Valoriser, promouvoir et soutenir l'action communautaire au sens large du terme.

Valoriser, soutenir et consolider l'action communautaire autonome, notamment les organismes de défense collective des droits.

Assurer la consolidation de l'action communautaire par des orientations générales et des grandes balises nationales qui s'appliqueront à l'ensemble des ministères et des organismes gouvernementaux.

Reconnaître et soutenir l'action bénévole telle qu'elle s'exerce dans les organismes communautaires »⁵³.

Depuis cette première politique, d'autres plans de l'intervention gouvernementale en matière d'action communautaire ont suivi. Ces plans de travail sont adoptés tous les deux ans. Le dernier en date, celui de 2010 – 2012, regroupe vingt ministères et organismes

⁵³ <http://www.mess.gouv.qc.ca/sacais/action-communautaire/politique-reconnaissance-soutien.asp> : page consultée le 16 août 2012.

gouvernementaux. Le but est de « poursuivre la mise en œuvre de la politique gouvernementale, notamment par [...] le renforcement de la contribution des organismes au développement de leurs communautés, le soutien à l'action bénévole et l'établissement d'une plus grande confiance du public quant à l'action philanthropique »⁵⁴. Les relations entre l'État et le secteur sans but lucratif restent pour l'instant au Québec complémentaires, mais peuvent bien entendu à tout moment évoluer.

En somme, cette partie nous aura permis de dresser le panorama du secteur sans but lucratif en France et au Québec et de comprendre l'influence de l'État sur celui-ci. Nous évaluerons dans la partie suivante, les données quantitatives en matière d'adhésion aux associations et de bénévolat.

1.2 Évaluation quantitative de la participation des retraités dans la vie associative et le bénévolat en France et au Québec

L'évaluation du secteur associatif et de la participation des individus (taux d'adhésion et taux de bénévolat) à la vie associative est fondamentale pour comprendre l'importance du poids économique de ce secteur, mais également son objet social et son implication dans la société. Le bénévolat, en tant que ressource essentielle pour les associations et élément de qualité de vie pour les individus, doit être comptabilisé afin de prendre en compte la mesure de sa dimension et son poids dans la production économique du pays. Nous allons apprécier cette évaluation quantitative afin d'appréhender les caractéristiques principales de ce temps de bénévolat en France et au Québec. Au préalable, nous avons souhaité faire une digression sur les sources à partir desquelles proviennent les données exposées par suite.

1.2.1 Les sources

Nous constatons d'une part que les sources françaises sont mixtes, soit à la fois issues d'enquêtes publiques et privées, tandis que celles québécoises ne sont tirées que d'organismes publics, et d'autre part nous remarquons que l'exactitude des données interroge. Nous allons analyser ces deux points dans cette sous-partie.

En France, le problème de l'insuffisance de données fiables sur le secteur associatif et le bénévolat se pose depuis de nombreuses années. Au cours de ces dernières années, une

⁵⁴ [consulté le 20.08.2012] Accès Internet < URL : <http://www.mess.gouv.qc.ca/sacais/action-communautaire/realisations/2010-2011.asp> >

multiplication de rapports officiels (Langlais, 2008, Morange, 2008) a mis en exergue l'importance de mieux connaître ce paysage associatif d'un point de vue statistique, financier et économique. Le rapport du groupe de travail « connaissance des associations » du Conseil national de l'information statistique (Accardo, Archambault et al., 2010) note cette absence :

« Les lacunes de l'information statistique sur les associations et les services qu'elles rendent à la société ont été soulignées depuis longtemps tant par le Conseil national de l'information statistique et le milieu associatif organisé (Conseil national de la vie associative, Conférence Permanente des Coordinations Associatives) que par certains rapports officiels récents, comme les rapports Langlais, Morange, Vercamer et Ferry principalement » (Accardo, Archambault et al., 2010, p. v).

Afin de pallier ce manque, le Conseil national de l'information statistique (2010) recommande vivement la réalisation d'enquêtes régulières et approfondies sur la vie associative, la participation et le bénévolat, chapeautées par un pôle en charge des opérations statistiques.

De nos jours, en raison de la proximité temporelle entre la parution du rapport et notre recherche, les préconisations proposées dans le rapport du Conseil national de l'information statistique n'ont pas encore trouvé un écho concret. Cependant, simultanément à ce rapport, le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité faisait appel à l'institut BVA, afin de réaliser une enquête sur le panorama de la vie associative française et invitait des experts de ce secteur à analyser les résultats. Cette collaboration innovante entre instance publique et institut privé a permis de commencer à répondre aux demandes du Conseil national de l'information statistique en appliquant une méthodologie permettant d'obtenir des résultats plus rigoureux. Au total, nous inventorions ci-dessous six sources statistiques françaises disponibles, dont les trois premières sont issues de la statistique officielle, la quatrième de ce binôme public-privé et les deux dernières de groupes de recherche privés.

La première source, qui est celle de l'Enquête annuelle Emploi du Temps (Prouteau, Wolff, 2002) informe sur les activités pratiquées par les personnes interrogées. Le principal intérêt du questionnaire, qui comprend une rubrique associative, est de pouvoir resituer l'adhésion associative dans le cadre précis de l'emploi du temps, et donc de le positionner au regard des autres temporalités sociales. La dernière enquête a été réalisée en 2009 - 2010 et les résultats ne sont pas encore disponibles. Celles précédentes datent de 1998 - 1999.

Prouteau et Wolff (2002) font apparaître pour l'Enquête Emploi du Temps une série de limites :

Le bénévolat n'est pas identifié, à part la catégorie des bénévoles responsables.

« [Dans l'enquête] il était demandé, dans l'ordre, si la personne faisait volontairement partie d'une association et, dans l'affirmative, à combien d'associations elle appartenait. Ensuite, pour les deux associations qui lui prenaient le plus de temps, elle devait indiquer le type de cette association (c'est-à-dire son domaine d'activité), son degré de participation (avec quatre modalités : adhésion sans participation, participation irrégulière, participation régulière, exercice de responsabilités) et enfin la fréquence de cette participation (nombre de fois par semaine, mois, etc.). C'est donc la participation qui est ici identifiée. Cette notion recouvre des réalités qui peuvent être fort diverses. Ainsi, dans une association sportive par exemple, elle renvoie tout aussi bien à l'exercice du sport en tant qu'adhérent-usager qu'à des activités bénévoles qui permettent de faire fonctionner et d'animer la structure. [...] Les seuls bénévoles identifiables dans la présente enquête sont ceux qui assument des responsabilités » (Prouteau, Wolff, 2002, p. 59).

Les données de cette enquête ne sont pas comparables avec d'autres.

« S'agissant de cette participation associative, les données obtenues ne sont pas immédiatement comparables avec celles en provenance d'autres sources, notamment de l'*Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages* (EPCV). Elles ne peuvent en particulier être utilisées pour connaître d'éventuelles évolutions temporelles des adhésions » (Prouteau, Wolff, 2002, p. 59).

Les informations sur la pluri-participation ne sont pas assez étayées.

« Le fait que les personnes ne soient interrogées que sur les deux premières associations qui leur prennent le plus de temps, limite l'information sur le monde des pluri-adhérents. Cela rend par là-même impossible une construction rigoureuse d'indicateurs tels que des taux de participation par type d'association » (Prouteau, Wolff, 2002, p. 59).

Des données ne sont pas du tout prises en compte dans l'enquête.

« Certaines informations sont complètement manquantes. Il s'agit essentiellement des durées consacrées aux activités associatives. Les questions relatives aux fréquences de participation ne permettent guère de renseigner ce sujet. En effet, déclarer participer une fois par semaine n'a évidemment pas la même réalité selon que l'individu passe seulement relever le courrier de l'association ou qu'il y consacre au contraire une journée entière pour assurer des tâches administratives ou de gestion » (Prouteau, Wolff, 2002, p. 59).

Néanmoins, ces auteurs considèrent également que l'Enquête Emploi du Temps se révèle d'un certain intérêt, intérêt qui n'est pas spécifique à la vie associative.

« L'enquête *Emploi du temps* de l'Insee est une précieuse source d'informations sur les activités pratiquées par les personnes interrogées, que ces activités soient rémunérées (emploi) ou non (travaux domestiques, loisirs), ainsi que sur les conditions dans lesquelles elles se déroulent. En collectant les renseignements pour tous les individus de 15 ans et plus appartenant à un même ménage, elle permet également d'étudier l'affectation, au sein de celui-ci, de certaines tâches et plus généralement les interactions qui peuvent exister entre les emplois du temps des différents membres de la famille » (Prouteau, Wolff, 2002, p. 59).

La seconde source est l'enquête statistique sur les ressources et conditions de vie (Dispositif SRCV) qui correspond à la partie française du système communautaire EU-SILC (*European Union-Statistics on Income and Living Conditions*) coordonnée par Eurostat et gérée en France par l'Institut national de la statistique et des études économiques. Ce dispositif est une enquête de cadrage général couvrant de nombreux thèmes sur les revenus, la situation financière et les conditions de vie des ménages. Des modules plus spécifiques ont été identifiés et posés en moyenne tous les trois ans, tels que la mobilité sociale et les contacts avec les proches, les sports et les loisirs. Le module auquel nous portons attention est celui dans lequel s'intègre la vie associative et la participation sociale, dont l'enquête a été effectuée en 2008 (Luczak, Nabli, 2010). Or, ses résultats ne sont pas directement comparables avec ceux des travaux des sources précédentes.

La troisième source est l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie (EPCV) (Prouteau, Wolff, 2004) des ménages réalisée trois fois par an, en janvier, en mai et en octobre. Chaque enquête comporte une partie fixe dans laquelle figure régulièrement une

rubrique sur la vie associative apportant un nombre restreint d'informations pour chaque enquêté : nombre d'associations d'appartenance, degré de participation (simple adhérent, participant régulier, exercice d'une responsabilité), fréquence de participation (mais non les durées qui y sont consacrées) et domaines d'activité des associations. Les données recueillies auprès de l'Institut national de la statistique et des études économiques indiquent trois vagues en 2000, 2004 et 2005. En octobre 2002, l'Institut national de la statistique et des études économiques a décidé de consacrer la partie variable de l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie à la vie associative afin d'approfondir la connaissance sur la participation associative. Cette enquête avait interrogé de manière approfondie et large (5 800 ménages) sur le bénévolat. Toutefois, outre son caractère désormais ancien, cette enquête présente également certaines limites au niveau de son dispositif d'interrogation.

La distinction entre bénévoles réguliers et bénévoles occasionnels est opérée sur la base d'une question consistant à demander à toute personne ayant déclaré rendre des services non rémunérés à une association, si elle le faisait « régulièrement » ou « seulement à certaines périodes ». Pour Recherches et Solidarités, cette partition est insuffisante et ils exposent plusieurs catégorisations des bénévoles :

« Du point de vue des bénévoles, on peut également proposer une série de catégorisations qui souvent s'enchevêtrent :

- Les bénévoles adhérents et les bénévoles non adhérents ;
- Les dirigeants bénévoles et les bénévoles de terrain ;
- Les bénévoles réguliers et les bénévoles occasionnels: c'est cette distinction, introduite en particulier par l'INSEE dans son enquête « dite 2002 », qui a fait le plus l'objet de débats. Nous avons décidé de ne pas prendre le temps passé comme critère de différenciation : en effet un bénévole qui va suivre un enfant toute l'année en accompagnement scolaire est régulier ; un autre qui va prendre huit jours de congés pour s'engager dans une association de solidarité internationale est occasionnel. La différence est parfois ténue : est-ce que le bénévole qui s'investit tous les ans dans la campagne du Téléthon est régulier ou occasionnel ? Est-ce que les milliers de bénévoles que le Secours Populaire peut mobiliser sur des campagnes exceptionnelles, et qui répondent « présent » deux fois sur trois sont réguliers ou occasionnels ? Parmi les bénévoles occasionnels apparaît ainsi une sous-catégorie spécifique que l'on pourrait qualifier de « *bénévoles récurrents* », c'est-à-dire des bénévoles qui sans être mobilisés régulièrement dans le Projet associatif, n'en sont pas moins fréquemment mobilisables, selon leur rythme de vie;

- Le « *mécénat de compétences* » (pour des salariés engagés sur leur temps de travail sur des projets appuyés par leur entreprise) et « le bénévolat d'expertise » (pour des salariés ou des retraités qui vont apporter une expertise pointue sur des missions de courte durée) ;
- Les « *missions ponctuelles dans l'association* » et le « *bénévolat à distance* » (par Internet) (Malet, 2008, p. 3).

Concernant les multi-adhérents et ceux qui, adhérents ou non, s'adonnaient au bénévolat dans un organisme sans en être membres, l'information relative à la structure d'accueil est pauvre (nature de l'organisme, taille, et présence de salariés ne sont pas documentés). Le temps consacré à l'activité bénévole donne lieu à beaucoup d'approximations. Et pour finir, aucune indication n'est demandée sur l'état de santé des personnes interrogées.

A la demande de la Direction de la Recherche des Études, de l'Évaluation et des Statistiques du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie (source 3) a été renouvelée en octobre-novembre 2010 afin de dresser un panorama des pratiques de la vie associative en France (Bazin, Malet, 2011). Cette étude sera la quatrième source. Le questionnaire a été administré par l'institut de sondages BVA auprès de 4 011 personnes âgées de 18 ans et plus. Les résultats de cette enquête ont pu être rapprochés et comparés à ceux de l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie de 2002, permettant de mesurer les évolutions sur certains critères à travers une profondeur temporelle de dix ans. L'analyse des résultats a été effectuée par Recherches et Solidarités en lien avec un groupe d'experts sur la vie associative.

L'enquête menée par le laboratoire Matisse du CNRS en 2005 (Tchernonog, 2007), cinquième source, sert très souvent de référence : pour contourner les difficultés entraînées par l'absence de répertoire national des associations vivantes, elle a sollicité un échantillon de 1725 municipalités pour adresser un questionnaire auprès de 9 625 associations réparties sur l'ensemble du territoire national.

La dernière et sixième source a été effectuée par Recherches et Solidarités, un réseau associatif qui explore tous les sujets touchant à la vie associative et aux différentes formes de dons, de solidarités et d'échanges non marchands. Ils éditent tous les ans depuis 2002 *La France associative en mouvement*, depuis 2003 *La France bénévole* (en collaboration avec

France bénévolat) et depuis 2007 *Le Baromètre de l'opinion des bénévoles*, à partir d'un panel d'associations partenaires et d'échantillons représentatifs de bénévoles et de responsables associatifs.

Dans ce panorama, nous privilégierons les références les plus récentes (sources 4, 5 et 6) vis-à-vis de données plus anciennes (sources 1 et 3) qui relèvent d'autres réalités sociales et sociologiques. Cependant, nous pourrions les utiliser (source 3) lorsque nous souhaiterions apporter une perspective diachronique à notre analyse. La source 2 ne sera pas utilisée en raison d'une exploitation pas encore assez détaillée à l'heure actuelle et d'une impossibilité de comparaison avec les autres recherches due à des caractéristiques méthodologiques spécifiques.

Autant les sources françaises sont diversifiées et proviennent de références à la fois publiques et privées, comme nous venons de le voir, autant celles québécoises sont bien délimitées et issues uniquement de la recherche publique. Les deux sources, dont nous nous servons, sont complémentaires : l'une se focalise sur les organismes et l'autre se polarise sur les bénévoles.

La première source est l'enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation de 2007 (ECDBP), qui est la quatrième édition d'une série d'enquêtes ayant débuté en 1997 par l'enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation (ENDBP). Cette enquête, effectuée tous les trois ans par Statistique Canada, a porté en 2004 et 2007 sur un échantillon représentatif d'un peu plus de 20 000 canadiens âgés de plus de 15 ans (respectivement 20 832 et 20 520 personnes). Cette étude porte sur la contribution en argent et en temps des canadiens au profit d'organismes sans but lucratif et de bienfaisance. En 2001, le gouvernement fédéral a accordé des fonds à Statistique Canada en vue d'établir un programme d'enquêtes permanent sur les dons, le bénévolat et la participation. La mise en place de ce programme a été l'occasion de revoir la méthodologie utilisée dans les deux enquêtes précédentes et d'obtenir des résultats de qualité plus optimale. En raison des changements, il ne convient pas de comparer les résultats de l'enquête nationale sur le don, le bénévolat et la participation (1997 et 2000) et ceux de l'étude canadienne sur le don, le bénévolat et la participation (2004 et 2007).

La seconde source est l'enquête nationale sur les organismes à but non lucratif et bénévoles (ENOB), réalisée en 2003 par Statistique Canada à l'initiative de neuf organismes dont le centre canadien de la philanthropie, en tant que maître d'œuvre. Les données ont été recueillies auprès de 13 000 organismes sans but lucratif. La recherche dresse un profil complet des organismes à but non lucratif et fournit des données sur le nombre et la répartition géographique de ces organismes, sur leur domaine d'activité, leurs ressources financières, leur clientèle...

Après avoir présenté les sources statistiques françaises et québécoises, nous allons dépeindre ce panorama de la vie associative et du bénévolat en termes quantitatifs.

1.2.2 L'adhésion aux associations

Adhérer à une association signifie en devenir membre et participer plus ou moins activement à celle-ci. Les adhésions regroupent plusieurs manières de s'investir dans la vie associative : à ce titre, être un « simple » adhérent qui cotise et adhère pour soutenir une cause dans une association humanitaire, un participant qui s'inscrit à une association pour y participer régulièrement dans le cadre d'une pratique sportive, un participant actif qui réalise un bénévolat occasionnel ou régulier... Nous allons donc faire état dans cette sous-partie de l'ensemble des participations à une association, regroupée sous la mention : adhésion.

Les données québécoises ne s'appesantissent pas sur la participation de leur population à la vie associative, mais ont un intérêt plus certain au sujet des enquêtes sur le bénévolat. Par conséquent, nous avons comme seule information le taux de participation aux associations et aux groupes ou organismes communautaires. Cette proportion est légèrement supérieure à celle française, étant donné que 57 % des québécois y participent, contre 45 % des français. De ce fait, nous allons seulement détailler les données françaises entre 2002 et 2010 (sources 3 et 4)⁵⁵. Nous remarquons qu'à travers le temps les résultats recouvrent les mêmes tendances.

En 2010, près d'une personne sur deux adhère à une ou plusieurs associations, ce qui reste inchangé depuis 2002. De même, le profil des adhérents est pratiquement similaire. Les

⁵⁵ Source 3 : l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie réalisée en 2002 ; source 4 : l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie réalisée en 2010.

hommes adhèrent plus aux associations que les femmes : 50 % contre 41 % en 2010 et 49 % contre 40 % en 2002 (Tableau 5).

L'adhésion augmente avec l'âge et culmine pour les plus de soixante ans à 52 % de cette tranche d'âge qui adhère à une association, soit une supériorité de sept points de pourcentage face au reste de la population. En 2002, chez les sexagénaires, le taux d'adhésion est particulièrement important puisqu'il atteint 58 % pour fléchir à 46 % chez les plus de soixante-dix ans⁵⁶ (Tableau 6). Les plus de soixante ans sont plus « usagers » que « bénévoles » dans leur association, comparativement aux adhérents plus jeunes. Cette moindre fréquence de l'engagement dans l'animation des associations tient en partie au fait que les « associations fréquentées par les personnes âgées sont des structures qui comptent plus de simples adhérents que d'autres » (Michaudon, 2000, p. 4). Argoud et Gallard (1995) mettaient également l'accent sur « la part importante de simples adhérents dans les associations recrutant essentiellement des retraités » (Argoud, Gallard, 1995, p. 53).

Tableau 5 : La participation associative selon le sexe en France en 2002 et 2010 (en %)

Sexe	2002	2010
Homme	49	50
Femme	40	41

Sources : Pour 2002 : FEBVRE M., MULLER L. (2003), « Une personne sur deux est membre d'une association en 2002 », *INSEE Première*, n°920. Pour 2010 : BAZIN C., MALET J. (2011), *La France bénévole*, Recherches et solidarités, France Bénévolat, Adema.

Tableau 6 : La participation associative selon l'âge en France en 2002 (en %)

Âge	%
Moins de 25 ans	35
25 – 39 ans	43
40 – 49 ans	46
50 – 59 ans	48
60 ans et plus	52
Ensemble	45

Source : FEBVRE M., MULLER L. (2003), « Une personne sur deux est membre d'une association en 2002 », *INSEE Première*, n°920.

⁵⁶ Ces données sont tirées de l'enquête de 2002, cette segmentation étant indisponible pour les données de 2010, affichant les mêmes correspondances pour l'ensemble des données, nous supposons que cette réciprocité vaut aussi pour ces tranches d'âge.

Par ailleurs, la corrélation entre l'adhésion, le niveau de diplôme et le niveau de vie reste prégnante, ce qui peut s'expliquer pour des raisons culturelles, de temps disponible ou, entre autres, de moyens financiers (Tableau 7).

Tableau 7 : La participation association selon le niveau de diplôme en France en 2002 (en%)

Niveau de diplôme	%
Aucun diplôme	25
Inférieur au BAC	39
BAC	48
Supérieur au BAC	58

Source : FEBVRE M., MULLER L. (2003), « Une personne sur deux est membre d'une association en 2002 », *INSEE Première*, n°920.

Après avoir décrypté les éléments concernant l'adhésion aux associations, nous allons par suite, nous intéresser à l'évaluation quantitative du bénévolat en France et au Québec.

1.2.3 Évaluation quantitative du bénévolat

En 2010, la France comptabilise une proportion de bénévoles de plus de quinze ans de 23% de la population, soit une personne sur quatre, contre 26 % en 2002 (Bazin, Malet, 2011, Febvre, Muller, 2004). A l'inverse au Québec, en 2007 plus d'un tiers des habitants de plus de 15 ans font du bénévolat, soit 37 % de la population, ce qui représente une légère hausse par rapport aux 34 % en 2004 (Clarke, Lasby et al., 2010). Ainsi, au Québec les individus tendent plus à être bénévoles qu'en France.

En raison de la pluralité des sources statistiques françaises, nous pouvons apporter des connaissances plus détaillées que celles québécoises qui se centrent sur des informations précises, dans un cadre délimité. Nous allons ainsi prendre en considération le secteur d'activité vers lequel se dirigent les individus ainsi que des caractéristiques sociodémographiques. Certaines d'entre elles, telles que le genre, le sexe, le niveau de scolarité, semblent plus importantes que d'autres pour devenir bénévoles. Bien que nous allons surtout examiner ces déterminants séparément, il faut souligner qu'ils sont souvent liés, ce que nous remarquerons au cours de l'exploration concernant les données sur le bénévolat.

(1) Répartition par secteur d'activité

Selon la Classification internationale des organisations sans but lucratif (soit *l'International Classification of Non-Profit Organizations*), deux des trois principaux domaines d'intervention vers lesquels s'orientent aussi bien les français que les québécois sont similaires, il s'agit du secteur *Culture and Recreation* (Culture, loisir, sport) et de celui *Social Services* (Action sociale, sanitaire, humaine). Les français se répartissent respectivement par ordre de grandeur vers le secteur *Culture and Recreation* (58,8 % des français ont été bénévoles pour cette cause), viennent ensuite *Law, advocacy and politics*⁵⁷ (18,5 %) et *Social Services* (15,5 %) (Tableau 8). Les québécois faisaient, eux, majoritairement du bénévolat dans des organismes qui œuvraient dans le secteur *Education, Research and Health*⁵⁸ (14 %), *Culture and Recreation* (12 %) et *Social Services* (9 %) (Figure 1).

Tableau 8 : Taux de bénévolat par secteur d'activité en France en 2002 (en %)

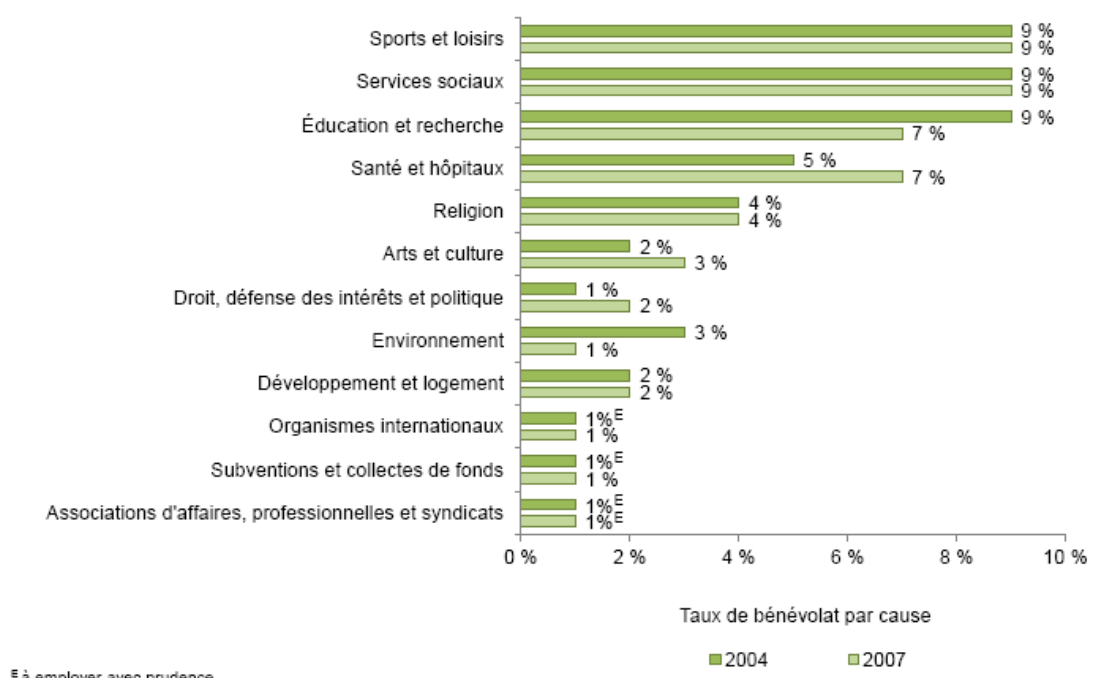
Secteur d'activité	%
Sport	26,2
Culture et loisirs	32,6
Education	13,8
Défense de droits	18,5
Action sociale, sanitaire et humanitaire	15,5
Religieux	7,5
Autres domaines	7,2

Source : Prouteau L., Wolff F.-C. (2004), « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative », *Economie et Statistique*, n°372, p. 3-39.

⁵⁷ Défense des droits, des intérêts et des causes.

⁵⁸ Éducation, recherche et santé.

Figure 1 : Taux de bénévolat par secteur d'activité au Québec en 2004 et 2007 (en %)



Source : Clarke B., Lasby D. et al. (2010), *Le don et le bénévolat au Québec. Résultats de l'enquête canadienne de 2007 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada, p. 23.

Concernant l'orientation sectorielle du bénévolat des français de plus de soixante ans, nous remarquons une moindre fréquence à s'engager dans les domaines de l'éducation, de la religion et une plus grande dans les domaines du social et du caritatif, puis du loisir et de la culture (Prouteau, Wolff, 2007).

(2) Répartition par genre

Les hommes sont plus susceptibles de faire du bénévolat que les femmes. Cette affirmation est plus prégnante en France qu'au Québec, où 30 % des français étaient bénévoles contre 22 % des françaises en 2002 (Febvre, Muller, 2004), alors que ce sont 38 % des québécois qui se sont portés bénévoles comparativement à 37 % des québécoises (Clarke, Lasby et al., 2010).

L'enquête *La France Bénévole* de 2008⁵⁹, portant sur un échantillon de près de 5 000 bénévoles associatifs, montrait des dominantes de genre selon les secteurs d'activité des associations (Tableau 9).

Tableau 9 : L'orientation du bénévolat par secteur et genre en France en 2008 (en %)

Secteur d'activité	Hommes	Femmes	Ensemble
Sport	62	38	100
Loisirs	46	54	100
Education populaire et formation	50	50	100
Santé	52	48	100
Environnement	58	42	100
Culture	49	51	100
Social	46	54	100
Solidarité internationale	44	56	100
Parents d'élèves	23	77	100
Association professionnelle	61	39	100
Association de défense	67	33	100

Source : MALET J. (DIR.) (2008), *La France Bénévole*, CerPhi-France bénévolat, p. 12.

En France, les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les associations sportives, professionnelles, de défense et celles liées à l'environnement, tandis que les femmes ont plus tendance à s'investir dans les associations de parents d'élèves, de solidarité internationale, ainsi que dans le secteur social et loisir. La même recherche indique que de façon significative :

« Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les petites associations (moins de 50 adhérents et/ou un budget ne dépassant pas 10 000 euros) : 33 % des femmes bénévoles contre 21 % des hommes. A l'inverse, 56 % des hommes sont engagés dans une grande association (plus de 150 adhérents et/ou un budget supérieur à 75 000 euros), contre 44 % des femmes » (Malet, 2008, p. 13).

De plus, lorsque nous regardons le bénévolat en France en fonction des types d'activités occupés selon le genre, nous constatons une répartition sexuée. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans les fonctions de transport, les questions juridiques,

⁵⁹ *La France Bénévole* est une enquête en ligne réalisée du 18 octobre 2007 au 4 février 2008 auprès de 6 969 personnes de 18 ans et plus. Échantillon représentatif des bénévoles français, réguliers ou occasionnels dans une association ou dans un autre cadre, et des anciens bénévoles. Enquête conduite selon la méthode des quotas appliquée aux variables sexe et âge pour les répondants et à la variable secteur d'intervention pour le tissu associatif.

la recherche de financement, et en matière de nouvelles technologies, alors que les femmes se dirigent majoritairement vers les fonctions d'écoute et de soutien individuel, de distribution, de tri et de restauration (au bénéfice des personnes en difficulté), d'accompagnement à la scolarité. D'autres fonctions sont occupées à parité, à cet égard la gestion, l'accueil et l'orientation, les actions de collecte, l'animation (Malet, 2008).

Nous notons en France que l'accès aux femmes à la fonction de présidente est difficile. Les hommes se retrouvent majoritairement plus nombreux dans les instances dirigeantes que les femmes, et principalement au poste de président, étant donné que seulement 31 % des fonctions de président d'association sont occupées par des femmes. Ces dernières accèdent plus facilement à des postes de trésorières (42 %) et de secrétaires (57 %). Les femmes évoluent davantage dans des associations orientées vers l'action humanitaire et sociale (47 %) ou vers la santé (44%). En dehors de ces deux pôles, celles-ci sont plus centrées vers les populations vulnérables, l'action de proximité et la culture, tandis que les hommes sont plus attirés par le sport et les associations militantes. Nous notons une légère progression avec une montée des femmes présidentes dans les associations récemment créées. Ce qui signifie qu'il s'avère plus facile pour elles d'accéder à des responsabilités au sein de jeunes associations, que de participer au renouvellement d'anciennes associations (Tchernonog, 2007).

(3) Répartition par âge

Le taux de bénévolat est relativement similaire en France et au Québec pour les personnes âgées de cinquante à soixante-dix ans. Or, si en France, l'engagement bénévole est tout à fait comparable quel que soit l'âge entre quinze et soixante-dix ans, il est très fluctuant au Québec selon l'âge. La probabilité de faire du bénévolat est la plus élevée chez les 15 – 24 ans (48 % de personnes de cette tranche d'âge ont fait du bénévolat en 2007), tandis que le taux de bénévolat chute chez les 25 – 34 ans (34 %), pour remonter chez les 35 – 44 ans (43 %), puis ensuite baisser régulièrement. En d'autres termes, la probabilité de faire du bénévolat décroît avec l'âge au Québec, tandis que le nombre d'heures de bénévolat suit un rapport inverse, soit augmente avec l'âge (Tableaux 10 et 11). Ce nombre d'heures annuel de bénévolat varie de 116 heures pour les personnes de 15 – 24 ans pour atteindre plus de 268 heures pour les personnes de plus de soixante-cinq ans (Clarke, Lasby, Vodarek, 2010). Cette situation d'une action bénévole deux fois plus nombreuse que celle française des 15 – 24 ans est un trait significatif de la population québécoise, qui indique que dès le plus jeune âge certains

principes sont inculqués tels que le don envers autrui et la complémentarité dans les temporalités sociales : le temps de bénévolat et le temps de formation, le temps de bénévolat et le temps de travail. Cet apprentissage reste intégré dans l'individu malgré la baisse du taux à travers les autres temps de la vie.

Tableau 10 : Taux de bénévolat par âge en France en 2002 (en %)

Age	%
15-29 ans	25
30-39 ans	29
40-49 ans	29
50-59 ans	28
60-69 ans	29
70 ans ou plus	19

Source : FEBVRE M., MULLER L. (2004), « La vie associative en 2002. 12 millions de bénévoles », *INSEE Première*, n°946.

Tableau 11 : Taux de bénévolat par âge au Québec en 2007 (en %)

Age	%
15-24 ans	48
25-34 ans	34
35-44 ans	43
45-54 ans	40
55-64 ans	31
65 ans ou plus	26

Source : CLARKE B., LASBY D. ET AL. (2010), *Le don et le bénévolat au Québec. Résultats de l'enquête canadienne de 2007 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada, p. 26.

Néanmoins, au regard de l'accroissement du temps libre que représente la retraite, nous pouvons estimer que les taux de bénévolat sont faibles, ce qui relativise l'impact du passage à la retraite du point de vue de la comparaison à un instant T. entre générations d'actifs et générations de nouveaux retraités. Prouteau et Wolff (2007) avancent deux hypothèses pour expliquer la relative insensibilité du taux de participation bénévole au seuil d'âge des soixante ans :

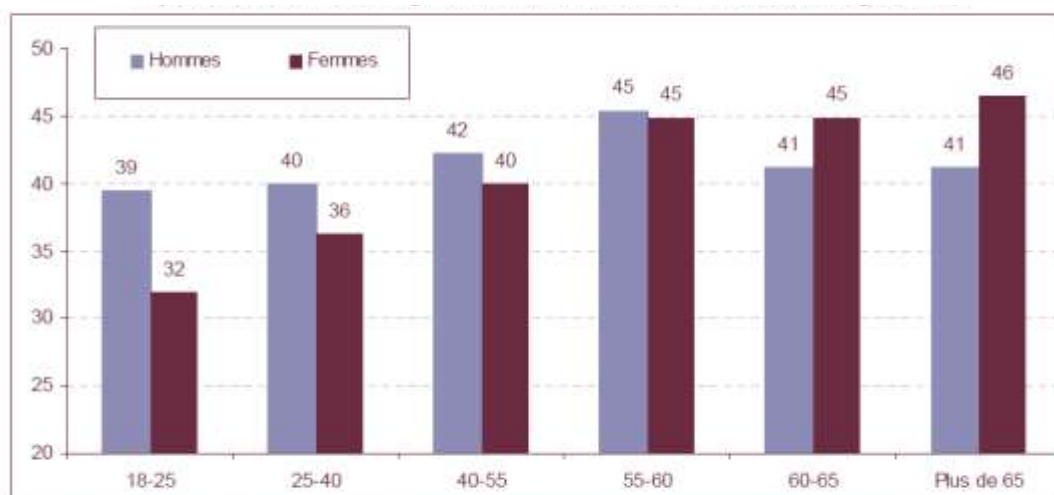
« Tout d’abord, il est possible que les nouvelles vocations bénévoles soient largement compensées par des abandons de pratiques de la part de personnes pour qui l’engagement antérieur était peu ou prou lié à l’activité professionnelle ou tout au moins incité par l’entourage professionnel. La seconde explication possible consiste à supposer que les participations bénévoles qui sont consécutives à la cessation de l’activité professionnelle prennent le relais de participations plus anciennes. Dans ces cas, les nouveaux engagements ne font pas de nouveaux bénévoles. Plusieurs travaux sur le sujet suggèrent ainsi que les individus commencent rarement leur “carrière” de bénévole sur le tard, les vieux bénévoles étant plus souvent “des bénévoles qui ont vieilli” (Chambre, 1987 ; Gallagher, 1994 ; Caro, Bass, 1997 ; Smith, 2004 ; Erlinghagen, Hank, 2005) » (Prouteau, Wolff, 2007, p. 181).

D’autres chercheurs en sociologie ont aussi mis en évidence l’accroissement du nombre de néo bénévoles avec l’émergence des préretraites dans les années 1980 (Legrand, Guillemard). Bien que nous ne soyons pas en présence d’une surreprésentation de la population des plus de 60 ans en tant que bénévoles, il reste que lorsqu’ils sont bénévoles, les sexagénaires sont, proportionnellement, ceux qui consacrent le plus de temps à leur engagement bénévole. Nous l’avons constaté pour le Québec, il en est de même pour la France, où ils y accordent en moyenne un peu plus de cinq heures par semaine (sur une base de quarante semaines par an), soit une heure de plus que le reste de la population (Prouteau, Wolff, 2007).

Il nous faut souligner que les bénévoles les plus âgés sont prépondérants à occuper des postes à responsabilité que ce soit en France ou au Québec. En France, 57 % des présidents d’association ont plus de cinquante-cinq ans, dont 32 % ont plus de soixante-cinq ans (Tchernonog, 2007). Au Canada, les personnes de plus de soixante-cinq ans étaient 46 % à siéger à des comités ou des conseils d’administration, soit à des postes de responsabilités (Bakker, Lasby, 2010). Au regard de leur nombre parmi les présidents d’associations, la part des retraités dans la prise de responsabilité associative est élevée, elle est beaucoup plus faible quand nous rapportons le nombre de personnes de plus de soixante ans exerçant des responsabilités au nombre d’adhérents de cette tranche d’âge : en France, 10,8 % ont une fonction de dirigeant, trésorier ou autre fonction élective contre 19,4 % chez les moins de soixante ans.

Si nous nous focalisons en France sur la partie des bénévoles dits réguliers (c'est-à-dire ceux qui agissent selon une fonction précise tout au long de l'année, contrairement au bénévole occasionnel qui intervient ponctuellement en fonction de sa disponibilité ou des besoins de l'association), nous remarquons que la proportion des hommes qui s'engage régulièrement atteint un point culminant entre 55 – 60 ans (45 %) puis diminue, tandis que celle féminine évolue de manière constante pour connaître la même proportion que celle des hommes entre 55 – 60 ans (45 %) puis sans faiblir au-delà de soixante ans. Il en découle que les femmes françaises sembleraient dégager plus de temps en faveur du bénévolat que les hommes à partir de cinquante-cinq ans (Figure 2).

Figure 2 : Proportion de bénévoles réguliers en fonction du sexe et de l'âge en France en 2010 (en%)



Source : Bazin C., Malet J. (2010), *La France bénévole*, Recherches et Solidarités.

(4) Répartition selon les caractéristiques socio-économiques

Les tendances observées pour l'adhésion associative concernant des caractéristiques socio-économiques se retrouvent également pour le bénévolat. La probabilité de faire du bénévolat augmente plus le niveau de scolarité et le niveau de vie sont élevés en France et au Québec. Les études de Shmotkin, Blumstein et al. (2003) et Van Willigan (2000) confirment cette association significative entre condition de vie socio-économique et bénévolat chez les retraités.

Au total, nous avons appréhendé les profils des adhérents et des bénévoles dans les associations aussi bien en France qu'au Québec. Certaines tendances se recoupent, à cet égard un tiers des 55 – 70 ans font du bénévolat et plus nous avançons en âge, plus le nombre d'heures disponibles pour le bénévolat s'accroît ; les postes à responsabilité sont la plupart du temps occupés par cette tranche d'âge ; la probabilité de faire du bénévolat est corrélée à un niveau de scolarité et de vie élevés. *A contrario*, il y a divergence en matière d'investissement selon le genre dans le monde associatif. En France, un déséquilibre subsiste entre les femmes et les hommes, alors qu'au Québec une égalité est de mise.

Nous nous rendons compte que certaines données prennent en considération une catégorie agrégée de plus de soixante ans ou plus de soixante-cinq ans ce qui fait inmanquablement apparaître une moindre fréquence du bénévolat chez les plus âgés pour des raisons liées autant sans doute à des effets « purs » du vieillissement (santé déclinante) qu'à des effets de génération. Il est vrai qu'il existe une nette césure entre les sexagénaires et les septuagénaires, notamment chez les plus de soixante-quinze ans au niveau du taux de bénévolat global, comme au niveau de la fréquence de la prise de responsabilités des bénévoles. Cette situation a un impact direct sur l'explicitation du panorama associatif qui manque sûrement quelquefois de nuances et de précisions en fonction des âges. Afin d'être plus sensible aux enjeux de la participation des plus âgés à la société civile, il serait probablement favorable de raisonner vers une meilleure dichotomie des générations retraitées bénévoles.

2. La gestion des bénévoles par les structures associatives : Un regard français

Nous nous positionnons dans cette seconde partie au niveau méso-social, afin d'étudier les structures associatives rencontrées lors de notre recherche en France et plus particulièrement comprendre la gestion de leurs ressources bénévoles. Pour cela, nous avons pris le parti dans un premier temps de décrire brièvement les cinq structures associatives étudiées, puis dans un second temps de rentrer dans le vif du sujet et d'approfondir la question du management associatif et de la gestion des bénévoles, problématique assez nouvelle dans le secteur du bénévolat.

2.1 Présentation des associations

Comme nous l'avons préalablement explicité dans le chapitre introductif, notre stratégie de recherche s'inscrit dans le cadre d'une étude européenne. Le choix des cinq associations s'est fait en fonction de deux logiques : appartenir à l'un des trois principaux secteurs associatifs⁶⁰ vers lesquels les individus se dirigent et sélectionner des associations ayant un recrutement basé sur l'âge versus celles neutres sur l'âge (Poussou-Plesse, Petit, Mascova, 2010)⁶¹.

La plupart des associations étudiées ont été créées dans les années 1980. La plus ancienne, la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, a été créée en 1947 et la plus récente, Lire et Faire Lire, en 1999.

Sur les six associations, toutes ont un rayonnement national ce qui apporte un facteur de fidélisation des bénévoles, car si un bénévole déménage, il peut tout à fait envisager de réintégrer une antenne locale de la même association.

Il est extrêmement délicat d'identifier un système d'organisation et de fonctionnement précis et identiques à toutes les associations en raison de leur montage complexe et divers. Nous l'illustrons par deux exemples :

- Lire et Faire Lire est développé au niveau départemental par cent cinquante coordinateurs salariés des deux réseaux porteurs associatifs nationaux (la Ligue de l'Enseignement et l'Union Nationale des Associations Familiales). Pour ces coordinateurs, le bénévolat des lecteurs de Lire et Faire Lire fait partie d'un portefeuille d'activités associatives qu'ils peuvent proposer localement et consacrer plus ou moins de temps à son développement.
- La Fédération Française de la Randonnée Pédestre, comme toutes les fédérations sportives, a une organisation calquée sur les échelons administratifs français avec des clubs-associations au niveau local affiliés à des comités départementaux, eux-mêmes

⁶⁰ Les trois secteurs associatifs sont : Culture, loisir, sport ; Action sociale, sanitaire, humaine ; Défense des droits, des intérêts et des causes.

⁶¹ Poussou-Plesse, M., Petit, M. and Mascova, E. (2010). *Opportunities for older people in the civil society. National report: France. Part II – Case studies. ASPA Project, deliverable D.5.2.* Cette partie a été écrite à partir du matériel de recherche obtenu dans l'enquête ASPA, et certaines idées générales sont reprises de l'analyse du management des associations réalisée dans le rapport ASPA, écrit conjointement avec Poussou-Plesse et Mascova. Par ailleurs, les études sur les cinq structures associatives ont été accomplies entièrement par nos soins.

regroupés à des comités régionaux. Au niveau national, la fédération est composée d'un comité directeur de vingt-huit membres élus par l'Assemblée Générale.

Compte tenu de ces structures à plusieurs niveaux, il était irréalisable d'envisager que des entretiens avec un à trois responsables puissent donner une vision précise de la place des bénévoles de plus de cinquante-cinq ans dans leurs structures. En l'absence de système d'information centralisé et parce que la logique de développement de nombreuses associations repose sur l'essaimage d'entités à la création autonome, il existe des ignorances réciproques entre le niveau central et le niveau local. Néanmoins, nous avons pu faire ressortir la logique de gestion des ressources humaines bénévoles.

Le profil et le nombre de bénéficiaires sont variés parmi les six associations investiguées. Ainsi, ils vont des 2 000 chômeurs bénéficiaires de l'accompagnement des bénévoles de Solidarité Nouvelle face au Chômage, aux 250 000 enfants auprès desquels les bénévoles de Lire et Faire Lire lisent des histoires⁶².

Dans la plupart des associations étudiées, le bénévolat suppose l'adhésion, mais cette situation n'est pas systématique. De ce point de vue, Lire et Faire Lire est structurée sans adhérent, et les personnes voulant s'impliquer dans l'association ne payent pas de cotisations d'adhésion et sont considérées uniquement en tant que bénévoles. Le cas de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre est différent, étant donné qu'une différence est faite entre les adhérents et les bénévoles. La sélection des bénévoles et des animateurs de randonnée se réalise parmi le vivier d'adhérents, de simple adhérent utilisateur des sorties de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, l'utilisateur devient un baliseur, un animateur encadrant les randonnées après formation, ou un bénévole travaillant dans l'administration et la gestion de l'association.

Dans les trois associations recrutant exclusivement des bénévoles de plus de cinquante ans, nous pouvons distinguer un « pôle masculin » (AGIR abcd⁶³ et la Fédération Nationale des Associations de Retraités) et un « pôle féminin » (Lire et Faire Lire). Les associations se répartissent comme suit :

⁶² Toutes les données quantitatives relatives aux associations et à leurs membres sont valides pour la période où nous avons réalisé l'enquête, soit jusqu'à la mi 2011. Certains changements ont pu avoir lieu entre-temps, néanmoins les informations sont analysées à partir des données que nous avons recueillies.

⁶³ AGIR abcd : Association Générale des Intervenants Retraités Actions de Bénévoles pour la Coopération et le Développement. Pour des raisons d'aisance de lecture, nous ne détaillerons pas à chaque fois le sigle de cette association.

- Lire et Faire Lire propose un bénévolat d'accompagnement culturel, ponctuel, concentré sur quelques heures par semaine, qui séduit davantage de femmes (90 % de leurs effectifs).
- AGIR abcd, bénévolat de mission et d'expertise, ne compte que 38 % de femmes.
- La Fédération Nationale des Associations de Retraités, bénévolat de lobbying et principalement masculin, offre majoritairement des postes à responsabilités exigeant environ quatre jours de bénévolat par semaine.

Un point remarquable de cette enquête réside dans le fait que dans les trois associations n'ayant pas un recrutement basé sur l'âge, la part des retraités est souvent très importante, même si ces structures mettent en avant le caractère « mixte » en termes d'âge de leurs bénévoles.

Après avoir dressé un panorama comparé des six structures associatives du point de vue de leurs organisations et de leurs adhérents bénévoles, nous allons détailler plus amplement chaque cas sur ces deux points afin d'avoir une vision plus affinée des logiques associatives⁶⁴ et par suite des interactions qui se joueront au niveau des ressources humaines et de leur gestion.

2.1.1 Lire et Faire Lire (LFL) : Culture, loisir, sport, recrutement basé sur l'âge

Historique

Lire et Faire Lire, association loi 1901 sans but lucratif, a été instituée à partir d'une action menée à Brest en 1985. À la demande d'un instituteur, des membres de l'Office des Retraités et des Personnes Âgées de Brest (ORPAB) ont commencé à aider au fonctionnement de la bibliothèque de l'école Nattier. Au fil des ans leur intervention s'est élargie et en décembre 1999, Alexandre Jardin, romancier, crée l'association Lire et Faire Lire sur le plan national en collaboration avec la Ligue de l'Enseignement et l'Union Nationale des Associations Familiales.

⁶⁴ En annexe se trouve l'intégralité du descriptif de chaque association comprenant des informations complémentaires sur la structure (historique, missions, organisation, financement, ancrage local) et sur les adhérents et les bénévoles.

Missions

Lire et Faire Lire est un programme de solidarité intergénérationnelle et de développement du plaisir de la lecture en direction de tous les enfants fréquentant les écoles primaires, maternelles et autres structures éducatives (centres de loisirs, crèches, bibliothèques...). Les idées sous-jacentes seraient ainsi de tenter de réduire les difficultés de lecture des enfants, de partager ce plaisir de la lecture en favorisant l'échange intergénérationnel entre enfants et personnes de plus de cinquante ans, afin de valoriser ces dernières au sein de la société. L'objectif est de créer chez les enfants un rapport de plaisir avec le livre, permettant une familiarisation avec les codes écrits ainsi qu'une meilleure maîtrise du langage. Pour cela, des bénévoles vont dans des écoles sur le temps périscolaire afin de lire et faire lire des histoires aux enfants en petits groupes. Cette action nationale a pour objet de contribuer à favoriser la pratique de la lecture auprès d'enfants remarqués par les équipes éducatives en fonction de leurs difficultés face à l'apprentissage de la langue. Lire et Faire Lire offre à la fois un bénévolat d'accompagnement social et culturel.

Les adhérents et les bénévoles

Comme nous l'avons précédemment noté, Lire et Faire Lire ne recrute pas d'adhérent mais uniquement des bénévoles. Lors de sa création, il y a dix ans, 3 000 lecteurs bénévoles s'étaient manifestés et s'étaient joints à l'opération. L'effectif a fortement progressé jusqu'en 2005, où un ralentissement de la croissance s'est fait ressentir, voire une stagnation au cours de ces dernières années. Selon le rapport d'activité 2009-2010, 12 167 bénévoles participaient à l'action de Lire et Faire Lire sur tout le territoire national au sein de 5 901 structures éducatives (dont 5 036 écoles et 865 autres structures éducatives d'accueil).

2.1.2 Fédération Française de la Randonnée Pédestre (FFRP) : Culture, loisir, sport, recrutement non basé sur l'âge

Historique

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre est l'héritière du Comité National des Sentiers de Grande Randonnée créé en août 1947, à l'initiative de Jean Loiseau. Lors de son instauration, le comité réunissait plusieurs associations dont le Touring Club de France, le Camping Club de France, le Club Alpin Français, le Club Vosgien, les Excursionnistes Marseillais et les mouvements de scoutisme et des auberges de jeunesse. En avril 1978, le

Comité National des Sentiers de Grande Randonnée devient la Fédération Française de la Randonnée Pédestre et reçoit la même année l'agrément du Ministère de l'Environnement pour son rôle en matière de protection, de maintien des chemins et de sauvegarde de l'environnement naturel. Son objet, qui se limitait à la création de sentiers de grande randonnée, s'élargit non seulement à l'étude de toutes les questions relatives à la randonnée pédestre, à l'intervention dans le domaine de la nature et de l'environnement, mais aussi à la représentation et à la défense des intérêts des randonneurs pédestres et de leurs associations. En 1985, la Fédération Française de la Randonnée Pédestre devient fédération sportive agréée, lui permettant de s'organiser en représentations départementales et régionales.

Missions

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre a pour objet de développer la randonnée pédestre en tant que pratique sportive, de contribuer à la sauvegarde de l'environnement et de valoriser le tourisme et les loisirs.

Elle se dote également de huit missions :

- Organiser le stade par la création, le balisage, l'entretien et la promotion des itinéraires de randonnée (180 000 km de sentiers sont balisés en France).
- Représenter les intérêts des randonneurs et de leurs associations auprès des pouvoirs publics.
- Contribuer à la protection de la nature et de l'environnement.
- Développer la pratique de la randonnée (organisation de randonnées grand public).
- Former des animateurs, des baliseurs, des dirigeants associatifs.
- Assister techniquement les associations dans l'organisation de leur activité.
- Informer par son site web et par des publications régulières (topo-guides, magazine « Passion Rando », balises).
- Déléguer son agrément tourisme à ses membres de manière à leur donner la liberté de proposer des séjours touristiques et des voyages à leurs adhérents.

Les adhérents et les bénévoles

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre est constituée d'adhérents licenciés dont le but est de randonner. En 2010, 207 000 personnes adhéraient à la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, dont une majorité de femmes (62 %). La fédération puise ses bénévoles, au nombre de 20 000 en 2010, dans ce vivier d'adhérents. Les bénévoles se

déclinent selon trois profils. Tout d'abord, les baliseurs, en charge d'un tronçon de randonnée, participent à l'aménagement et à l'entretien de celui-ci, ils placent des balises à la vue de tous et les remettent en état des balises sur ce tronçon afin que le randonneur puisse suivre le chemin. Ensuite, les animateurs organisent, conduisent et encadrent un groupe de randonneurs dans les meilleures conditions de sécurité. Enfin les élus administrent les associations. De par la nature de leurs activités, la Fédération Française de la Randonnée Pédestre comptabilise 85 % de licenciés de plus de 50 ans, voire 60 ans, il en est de même pour les bénévoles. *On se retrouve dans un environnement de personnes majoritairement en âge de retraite* (Administratrice en charge du recrutement et de l'accueil des adhérents et des bénévoles à la Fédération Française de la Randonnée Pédestre).

2.1.3 Association Générale des Intervenants Retraités Actions de Bénévoles pour la Coopération et le Développement (AGIR abcd) : Action Sociale, sanitaire et humaine, recrutement basé sur l'âge

Historique

AGIR abcd (Association Générale des Intervenants Retraités Actions de Bénévoles pour la Coopération et le Développement), Organisation Non Gouvernementale, apolitique et non confessionnelle, a été créée en octobre 1983 lors de la synergie de deux facteurs : le développement des préretraites, inactivité précoce pensionnée pendant laquelle les nouveaux préretraités aspirent à une activité utile et la difficulté d'amélioration du niveau de vie des Pays en Voie de Développement. Cette association est reconnue d'Intérêt Général à caractère philanthropique depuis mai 1987, d'Utilité Publique depuis août 1990 et agréée depuis mars 2008 par le Ministère de l'Éducation Nationale et le Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports.

Missions

AGIR abcd a pour objet de proposer et d'entreprendre tant en France qu'à l'étranger, des actions de solidarité et de lutter contre toutes les formes d'exclusion par la mise à disposition bénévole de l'expérience professionnelle et humaine acquise par ses membres retraités. Ces actions s'exercent pour le compte d'associations, d'entreprises, de collectivités, d'administrations publiques, et prioritairement au profit de populations défavorisées. Lutter contre toutes les formes d'exclusion constitue l'objectif majeur de leurs interventions. En France, les actions bénévoles s'inscrivent en faveur de quatre grands thèmes :

- L'insertion sociale et économique, l'aide à l'emploi, par des actions de formation, de parrainage de jeunes, d'accompagnement de chômeurs, d'aide à la création d'entreprise...
- La lutte contre l'illettrisme et le soutien scolaire, par des cours individuels ou collectifs.
- L'aide aux personnes âgées, et l'accès à la santé.
- L'assistance aux milieux associatifs.
- L'accompagnement de tous ceux qui en expriment le besoin.

Au niveau international, les missions se centrent sur l'enseignement du français dans le cadre de la francophonie, la formation professionnelle, l'appui au développement économique, culturel, humanitaire...

Les adhérents et les bénévoles

A la fin de l'année 2008, le nombre total d'adhérents, incluant les membres associés et les bienfaiteurs, était de 4 137. Parmi ces adhérents, le nombre de bénévoles s'élevait à 3 124 personnes. Les adhérents et les bénévoles sont recrutés avant toutes choses en fonction de leur statut c'est-à-dire que pour intégrer l'association il faut être préretraité ou retraité. En 2008, l'âge moyen des adhérents était de 67 ans (65 ans pour les femmes et 68 ans pour les hommes). Le pourcentage de femme était de 38 %. Étant donné l'ampleur des missions, les compétences des bénévoles d'AGIR abcd sont variées. Ce sont principalement des qualifications dans le domaine de l'enseignement, de l'industrie, de la finance, du droit, mais également de l'informatique ou de l'administration... Néanmoins, les enseignants seraient surreprésentés en raison du grand nombre de missions qui requièrent des compétences issues de cette catégorie de métier. A l'opposé, peu de bénévoles sont d'anciens artisans.

2.1.4 Solidarités Nouvelles face au chômage (SNC) : Action sociale, sanitaire et humaine, recrutement non basé sur l'âge

Historique

Solidarités Nouvelles face au Chômage est une association loi 1901, indépendante de tout parti et de toute confession religieuse, assimilée d'Utilité Publique, a été créée en 1985 à l'initiative d'un groupe d'amis qui menaient une réflexion sur les dysfonctionnements de la

société. Partant du constat que la société traversait trois crises (de l'emploi, du sens social et du lien social), ils ont pris conscience de la problématique majeure qu'allait devenir le chômage dans nos sociétés contemporaines. Haut fonctionnaire humaniste, Jean-Baptiste de Foucauld, initiateur de l'association et président de 1985 à 2009, reste la figure emblématique et charismatique de ce mouvement. En 2001, l'association prend conscience qu'il faut recruter un Délégué Général afin de se professionnaliser, Jessica Holc sera donc embauchée jusqu'en septembre 2010.

Missions

L'association a pour objet la lutte contre le chômage et les mécanismes d'exclusion sociale, principalement par la création et le développement d'activités de solidarité. Elle s'efforce de mener une action citoyenne centrée sur le chômage qui viendrait en complémentarité des actions du service public et des entreprises.

L'association est basée sur deux principes :

- Le partage de temps (Le bénévole donne du temps en accompagnant en binôme de façon personnalisée un demandeur d'emploi).
- Le partage de revenus (Le bénévole donne de l'argent pour développer l'action de l'association et créer des emplois de développement).

Les adhérents et les bénévoles

Les adhérents de l'association sont composés des donateurs, parmi ceux-ci 1 214 sont bénévoles-membres accompagnateurs à la fin juin 2010 et avaient accompagné plus de 2 100 personnes. 51 % des bénévoles étaient des hommes et 49 % des femmes, 39 % étaient âgés de 50 à 65 ans et 46 % étaient retraités. En moyenne, les groupes de solidarité comptent 11, 6 membres accompagnateurs. Le nombre moyen d'accompagnements par accompagnateurs est de 3,5 sur l'année. 17 % des accompagnateurs ont arrêté leur action et 17 % de nouveaux membres se sont inscrits, soit une estimation de 175 nouveaux accompagnateurs.

Solidarités Nouvelles face au Chômage propose un bénévolat régulier inscrit dans la durée à travers une action collective impulsée au niveau local. Précisions que chaque membre de Solidarités Nouvelles face au Chômage, même les membres du Conseil d'administration, font partie d'un groupe de solidarité et réalisent des accompagnements. Les bénévoles ne sont pas

recrutés en fonction de critères de sélection ou de leurs compétences, Solidarités Nouvelles face au Chômage accueille toute personne souhaitant intégrer l'association et réaliser l'action proposée.

2.1.5 La Fédération Nationale des Associations de Retraités (FNAR) : Défense des droits, des intérêts et des causes, recrutement basé sur l'âge

Historique

La Fédération Nationale des Associations de Retraités, association loi 1901, a été créée en 1974. Elle fait partie de la Confédération Française des Retraités, qui s'est constituée le 24 novembre 2000, et qui regroupe les quatre principales Fédérations de Retraités :

- La Confédération Nationale des Retraités (CNR) créée en 1960.
- La Fédération Nationale des Associations de Retraités créée en 1974.
- Les Aînés Ruraux Fédération Nationale créée en 1976.
- L'Union Française des Retraités (UFR) créée en 1983.

Missions

La Fédération Nationale des Associations de Retraités est un organisme représentatif, porte-parole d'un grand nombre de préretraités, de retraités, d'associations et de clubs. Leurs missions principales sont les suivantes :

- Représenter ses adhérents afin de faire entendre leurs voix devant toutes les instances publiques ou privées qui traitent de leurs préoccupations (retraite, santé, autonomie) ;
- Favoriser une meilleure connaissance de leurs adhérents sur les sujets qui les concernent ;
- Promouvoir toutes réflexions, études, qui pourraient être utiles que ce soit sur le plan individuel, collectif ou social ;

Les adhérents et les bénévoles

Les adhérents de la Fédération Nationale des Associations de Retraités sont des associations locales. Le nombre total de personnes membres est de 250 000.

Les bénévoles de la Fédération Nationale des Associations de Retraités sont environ quatre cent personnes au niveau des instances dirigeantes. Dans ce nombre de bénévoles ne

sont pas comptés ceux qui œuvrent dans les clubs et les associations au niveau local. Les bénévoles actifs au sein de ces associations sont majoritairement des bénévoles qui ont un poste à responsabilités et qui s'engagent environ quatre jours par semaine. Ce sont des retraités ou des préretraités, la moyenne d'âge serait aux alentours de soixante-dix ans. Les hommes sont plus nombreux que les femmes. Les responsables rencontrés précisent que le faible nombre de femmes serait dû à deux raisons essentielles : d'une part, les responsables associatifs ont eu des responsabilités dans le civil et la génération de femmes retraitées qui ont aux alentours de soixante-dix ans aujourd'hui sont peu nombreuses à en avoir eu. D'autre part, l'engagement familial des femmes envers les parents âgés et les petits enfants serait plus important que leur engagement bénévole. Les responsables de ces associations remarquent un turn over des bénévoles de 5 % annuel.

Au total, nous avons exposé dans cette première sous-partie le panorama des cinq associations que nous avons rencontrées pour mener à bien notre recherche, que cela soit sur le plan de la structure (historique, missions, organisation, financement) que du point de vue des adhérents et des associations. Cette description nous a permis de planter le décor afin de mieux comprendre dans la seconde sous-partie les logiques de gestion des ressources bénévoles des structures associatives.

2.2 Gestion des ressources bénévoles dans les associations

2.2.1 Théorie de la gestion des ressources bénévoles

Évoquer la gestion des ressources humaines dans les associations peut paraître au premier abord incongru, néanmoins depuis une dizaine d'années en France se développent des pratiques de gestion des ressources humaines bénévoles au sein des associations. Cette perspective a principalement été impulsée par des responsables de structures bénévoles, également experts de cette question. A cet égard, nous pouvons nommer Dominique Thierry, vice président de France Bénévolat⁶⁵, ou Bénédicte Halba, présidente et fondatrice de l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat⁶⁶, qui ont tous deux publié des ouvrages sur cette gestion des bénévoles, posant ainsi des bases à la réflexion de ce nouveau domaine d'expertise. Cette nouvelle gestion des ressources humaines bénévole « est aujourd'hui présentée par les associations en pointe dans le management des bénévoles

⁶⁵ Thierry D. (2010), *Les bénévoles et l'association*, Paris, Associations Mode d'Emploi.

⁶⁶ Halba B. (2006), *Gestion du bénévolat et du volontariat*, Bruxelles, de Boeck.

comme une ressource pour ceux qui s'engagent autant que pour les associations » (Simonet, 2010, p. 152).

Il est indéniable que ces nouveaux principes reproduisent certaines caractéristiques du monde de l'entreprise et s'appuient sur la gestion des ressources humaines en entreprise étant donné que les premiers emprunts se manifestent dans les étapes de la gestion du personnel : à ce titre recruter, former, fidéliser, motiver... La gestion des ressources humaines intervient dans plusieurs domaines ce qui explique la complexité de la définir. Dès lors, nous nous restreignons à une définition de base qui nous sert de tremplin afin de commencer à analyser les pratiques de gestion des associations. Effectivement, la gestion des ressources humaines peut être définie comme « l'ensemble des activités qui permettent à une organisation de disposer des ressources humaines correspondant à ses besoins en quantité et qualité » (Cadin, Guérin et al., 2007, p. 5). Elle vise également « à développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise. L'efficacité étant la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints, la gestion des ressources humaines aura pour mission de conduire le développement des ressources humaines en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise »⁶⁷. L'idée centrale qui ressort de ces explicitations sur la gestion des ressources humaines est celle du management du capital humain (salarié/bénévole), identifié dans un poste/mission défini(e) en vue d'atteindre des objectifs pour accroître les performances de l'entreprise/le développement de l'association.

De surcroît, dans cette reproduction du modèle de gestion des entreprises, Robert (2007) mentionne trois usages du management par les associations. Le premier, celui du « label », invoque le fait que les associations souhaitent se rapprocher du monde des entreprises en insistant sur les comparaisons possibles entre ces deux sphères, monde associatif et monde du travail, menant à leur adéquation. Ainsi, il semblerait que pour stimuler le développement des associations, ces dernières « devraient être gérées comme des entreprises » (Birambeau, 2010, p. 43). Le deuxième usage distingue les anciennes aux nouvelles pratiques relationnelles entre les bénévoles et les associations. Plus précisément, Thierry (2010) insiste sur cette relation et sur l'importance que « le monde associatif ne considère pas ses bénévoles comme une ressource taillable et corvéable à merci parce que non rémunérée et sans statut juridique, mais comme une richesse humaine, au sein d'une relation équilibrée où chacun doit trouver sa place, son rôle et son compte » (Thierry, 2010, p. 12). Il dévoile ainsi les deux conceptions que nous mentionnons : entre ancien et nouveau, reflétant, d'une part, une relation peu cadrée,

⁶⁷[Consulté le 20.08.2012] Accès Internet : < URL : http://foad.refer.org/IMG/pdf/Cours_GRH.pdf >. Patrice Roussel est l'auteur de la définition reprise dans le document Internet cité.

où le bénévole serait surtout soumis aux exigences associatives, sans possibilité d'expression quant aux tâches à réaliser ; et d'autre part, une relation intégrée dans une gestion associative définie par des missions et objectifs précis en tenant compte de la « richesse » et de l'apport du bénévole. En d'autres termes, les bénévoles, leurs formes d'engagement et le monde associatif auraient changé exigeant par conséquent la création de nouveaux rapports entre associations et bénévoles, instaurés par cette gestion des ressources humaines bénévole. Le dernier usage consiste « à mettre en place de nouvelles formes d'encadrement au sein de l'organisation [...] qui libère l'individu du carcan des rapports hiérarchiques, pour valoriser l'autonomie et la responsabilité individuelle » (Robert, 2007, p. 14).

Les théoriciens et les responsables d'organismes associatifs nord-américains ont été précurseurs par rapport aux français dans l'application de ce cadre d'analyse à la réalité associative. A ce titre, à la suite de l'année internationale du volontariat en 2001, Bénévole Canada⁶⁸ a diffusé de nombreux guides, livres de référence, fascicules... sur la théorie de la gestion des bénévoles, sur lesquels les organismes du secteur sans but lucratif ont pu s'appuyer afin d'impulser de nouvelles façons de gérer leurs bénévoles. Pour Bénévole Canada, la théorie de la gestion des bénévoles repose sur un cycle de gestion des bénévoles qui se décompose en cinq étapes :

- La planification
- Le recrutement
- L'orientation et la formation
- L'encadrement et l'évaluation
- La reconnaissance du mérite

Ce cycle concorde avec les six piliers de la gestion des bénévoles exposés par Thierry (2010) :

- La clarification des besoins
- L'accueil des bénévoles
- L'intégration des bénévoles
- La formation
- L'animation des bénévoles
- La reconnaissance des bénévoles

⁶⁸ Bénévole Canada est un organisme de bienfaisance considéré comme le leader de l'action bénévole au Canada. (<http://benevoles.ca/accueil>)

Ce cycle ou ces piliers, selon la façon de nommer la procédure de gestion des ressources bénévoles, est un appui à partir duquel nous allons planifier notre analyse des associations rencontrées au sujet de cette gestion des bénévoles, à laquelle nous ajouterons certains éléments. Pour cette raison, nous évoquerons dans les sous-parties suivantes, dans un premier temps la gestion organisationnelle de la structure et l'existence ou non d'un service de ressources humaines, puis l'entrée du bénévole dans l'association (du recrutement à l'accueil du bénévole), ensuite les interactions sociales (bénévole – usager, bénévole – salarié...), et pour terminer les formes de reconnaissances développées par l'association pour contribuer à la fidélisation du bénévole. Pour chaque élément, nous prendrons des exemples concrets tirés de notre étude et nous tenterons de mettre l'accent sur certaines initiatives permettant de promouvoir le bénévolat de notre population de recherche. Cette réflexion sera menée principalement à partir de la vision des associations et des responsables salariés ou bénévoles.

2.2.2 Gestion organisationnelle de la structure

La présence d'un service dédié spécifiquement aux ressources humaines dépend naturellement de la taille de la structure. Plus l'association a une taille importante, plus son nombre de bénévoles sera élevé, plus elle pourra employer des salariés et donc peut-être disposer d'un service de ce type pour ses salariés et ses bénévoles.

Le plus fréquemment, les associations ne disposent pas de service de ressources humaines, même si la plupart des responsables rencontrés reconnaissent son intérêt et se rendent bien compte de l'utilité, ne serait-ce que d'actualiser une base de données sur les bénévoles. AGIR abcd est l'une des rares associations de notre échantillon à disposer d'un service adhérents pour les plus de 3 000 bénévoles⁶⁹. Pour la responsable de ce service, elle-même bénévole, l'association fonctionne comme une *petite PME*⁷⁰, ainsi que nous l'avons déjà précisé, et il importe d'avoir ce service qui centralise toutes les informations sur les bénévoles, en particulier pour préparer les missions à l'étranger.

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre, association de taille plus importante qu'AGIR abcd, employant une soixantaine de salariés au niveau national et manageant 20 000 bénévoles sur toute la France⁷¹, fonctionne dans son organisation interne *un peu comme une entreprise*, nous précise l'administratrice en charge du recrutement et de l'accueil des

⁶⁹ Données 2008.

⁷⁰ PME : petites et moyennes entreprises.

⁷¹ Données 2010.

adhérents et des bénévoles. L'association dispose d'un service communication, vie associative, juridique, itinéraires, ressources humaines... La dernière orientation du quatrième plan stratégique pour 2009 – 2012 insiste sur le fait d'engager une politique de ressources humaines pour les bénévoles. De plus, la même administratrice nous informe qu'il est crucial d'avoir une adéquation entre offre et demande au niveau des bénévoles et que la Fédération Française de la Randonnée Pédestre gère ses bénévoles au même titre qu'elle gère ses salariés.

Vous savez le bénévolat a un coût donc c'est vrai qu'on ne souhaite pas utiliser les compétences et les services d'un bénévole pour la gloire, c'est vrai qu'on a envie de gérer le bénévolat comme on gère un service de ressources humaines, c'est-à-dire, on est à l'écoute des candidatures spontanées et on en a, et on est aussi à l'écoute de nos besoins. Parce que si vous n'avez rien à donner aux bénévoles ou peu de choses, ou s'ils sont dans une attente ou un flou artistique, ce n'est pas bon ni pour les uns, ni pour les autres, on essaie d'avoir une cohérence entre l'accueil de nos bénévoles et nos besoins en interne (Administratrice en charge du recrutement et de l'accueil des adhérents et des bénévoles à la Fédération Française de la Randonnée Pédestre).

Ces propos concordent avec la notion de « label » utilisé par Robert (2007), où l'association cherche à reproduire le modèle entrepreneurial, dans une visée productive et rigoureuse. Ce changement de disposition, vis-à-vis des bénévoles, s'incarnerait donc dans un service de ressources humaines, où le don en temps et en compétences des bénévoles serait considéré sérieusement, cherchant à atteindre ainsi une plus grande efficacité à la fois pour l'association et le bénévole lui-même. A plus juste titre, l'association ne cherche pas à augmenter ses effectifs « pour la gloire », mais elle souhaite avant toute chose que les bénévoles, en concomitance avec les besoins de l'association, obtiennent de la satisfaction et de la reconnaissance dans leurs actions, au profit d'une réussite conjointe.

Nous avons repéré que l'ensemble des associations déplore régulièrement un manque de bénévoles, élément indispensable pour parvenir à leur volonté d'agrandissement. Néanmoins, les développements associatifs posent de manière récurrente la question du rapport entre quantitatif et qualitatif. Des pauses dans la croissance sont parfois décidées afin de pérenniser l'existant, de maintenir ou d'approfondir la qualité des services rendus. Cette interruption est le cas de Lire et Faire Lire, malgré son objectif énoncé de se développer et d'accroître le nombre de bénévoles. « Parce que l'augmentation du nombre de bénévoles, et du nombre de structures d'accueil, maintenant très diversifiées, constituent la base du projet. “Faire une

nation de lecteurs'' suppose cette démarche » (Lire et Faire Lire, 2009, p. 2). Dans cette même logique, Alexandre Jardin avait lancé un appel aux retraités à s'engager au sein de l'association pendant l'émission « Engagés » sur I Télé⁷² : *C'est un énorme succès dont je suis totalement insatisfait, on a atteint 11 000 bénévoles et moi j'en veux 100 000*. Néanmoins ce *second souffle* (Président de Lire et Faire Lire) attendu face à la stagnation du nombre de bénévoles ne peut se réaliser sans un changement organisationnel, comme l'identifie le Délégué Général de la structure : *Lire et Faire Lire, formaté, porté, comme il l'est aujourd'hui, avec les moyens dont il dispose, ce chiffre de 11 000, 12 000 bénévoles est un seuil, maintenant pour aller au-delà [...] passer à 50 000, cela suppose que l'on modifie le mode d'organisation* (Délégué Général de Lire et Faire Lire). Aujourd'hui, au niveau national l'association n'a pas encore les moyens d'engager cette réorganisation si elle veut préserver la qualité de l'accompagnement et le sentiment d'appartenance à un projet commun. Or, au niveau local, le coordinateur du département du 93 a réussi à instaurer une nouvelle gestion organisationnelle et un développement en grande partie grâce à la prise en charge de certaines actions par les bénévoles. Assurément, le coordinateur mentionne l'impossibilité d'un accroissement de l'association du fait du nombre limité de moyens (financements, postes d'animateurs). De la sorte, il devenait nécessaire de s'appuyer sur un autre critère : les bénévoles. Précédemment, le coordinateur menait toutes les actions : la prise de contact avec les responsables éducatifs en mairie, la mise en lien entre les écoles et les bénévoles, la résolution de problèmes... et manageait le cas par cas. Dorénavant, la coordination 93 procède de la façon suivante :

- Le coordinateur se centre sur l'organisation et l'encadrement des formations, des évènements, des relations avec le national, et prend du temps afin de dynamiser le réseau. Naturellement, il vient en soutien, lorsqu'une difficulté apparaît pour les bénévoles. Dans la poursuite du développement du projet, une secrétaire a été recrutée depuis 2008, chargée de suivre les bénévoles et les structures partenaires, d'envoyer régulièrement de l'information et de réunir des données plus précises sur le nombre d'enfants concernés par l'action, les territoires nécessitant des besoins, etc., facilitant une meilleure visibilité des améliorations à effectuer.

⁷² Lien Internet ajouté en février 2009, page consultée le 3 août 2012 : <http://ma-tvideo.france3.fr/video/iLyROoafJFTa.html>

- Certains bénévoles s'investissent dans l'organisation départementale, participent à des manifestations, rencontrent des élus locaux, des responsables de structures scolaires en vue de promouvoir le projet afin que celui-ci soit intégré dans chaque structure éducative.

Cette nouvelle gestion permet, d'une part, au coordinateur de se libérer de l'organisation basique du projet afin de s'impliquer davantage dans d'autres facettes telles que les échanges avec les seniors, les formations... et d'autre part de confier des responsabilités à des bénévoles qui le souhaitent. Grâce à la mise en place de cette gestion conjointe entre coordinateur et bénévoles, le département 93 n'a pas vu son nombre de bénévoles lecteurs cesser de croître. Comme nous venons de l'observer, il semble parfois complexe pour les associations de clarifier leurs besoins d'accroissement, mais toutes tentent de recruter de nouveaux bénévoles en mettant parfois en place des dispositifs spécifiques.

2.2.3 **Entrée dans l'association**

La phase de recrutement intègre à la fois une clarification des besoins des associations, le recrutement en tant que résultat d'une adéquation existante entre la personne recrutée et le besoin, ainsi que l'intégration de la personne dans la structure. Généralement, un projet associatif se décline à travers une gamme d'actions diversifiées qui évoluent au fil du temps. Raisonner strictement en termes d'offre et de demande au sens entrepreneurial nous conduirait à omettre certaines initiatives associatives concernant le recrutement. De fait, la logique associative est celle d'accepter toutes les candidatures sans compétences particulières et de tenter de proposer à l'individu une mission qui lui convienne entrant en concordance avec le projet de l'association. En fonction des missions de l'association, certaines recrutent un profil type de bénévoles tel que les lecteurs de Lire et Faire Lire ou les animateurs de randonnées de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre. Tandis que d'autres, doivent parfois cibler des types de capacités en raison de l'insuffisance de certains profils bénévoles et sont obligés de définir leurs besoins par le biais de fiches de postes. La responsable des ressources humaines d'AGIR abcd nous explique que peu d'artisans se présentent, de fait l'association est contrainte de lancer des appels via son site Internet afin de trouver ces types de profils pour des missions à réaliser dans des pays en voie de développement.

C'est l'image d'une association pluri-disciplinaire si je peux dire, on accepte aussi bien le boulanger que l'informaticien. Juliette a en charge de rechercher des métiers. Nous, on a un site qui est ouvert au public, et Juliette lance des demandes sur notre site. Par exemple, on avait besoin d'un boulanger pour aller je ne sais où, tu n'arrivais pas à trouver et là récemment on a trouvé grâce à l'annonce (Responsable des ressources humaines d'AGIR abcd)

Ainsi, les associations doivent entreprendre des actions de recrutement afin d'attirer les futurs bénévoles à participer à leurs projets. Nous pouvons distinguer trois formes de recrutement : la communication, le bouche à oreille et la « star ombrelle ».

La recherche de nouveaux bénévoles peut passer par la mise en place d'opérations de communication destinées au grand public. Les campagnes promotionnelles n'ont pas toujours pour but premier le recrutement de bénévoles, mais ont plus pour objectif de faire connaître l'association et/ou de recevoir des dons. Ces actions s'intègrent bien souvent dans un partenariat de mécénat avec une entreprise au sein duquel plusieurs dispositifs sont mis en place en termes d'aides financières, de moyens, de participation active au développement de l'association en relayant l'information par des signalétiques... A ce titre, Lire et Faire Lire a été partenaire d'Essilor – Optic 2 000 de septembre 2003 à novembre 2007. Ces opticiens s'étaient engagés à reverser 2 € à Lire et Faire Lire pour chaque paire de verres Essilor Airwear achetée, produit proposé par les deux enseignes à leurs clients. Plusieurs campagnes d'information et de recrutement de bénévoles avaient été organisés dans l'ensemble des boutiques (affichages, présentoirs avec marque pages, dépliants...).

A ce partenaire s'en ajoutent d'autres, comme la brève campagne menée par la Poste en faveur de Lire et Faire Lire entre le 13 octobre et le 6 novembre 2006. 30 000 postiers (facteurs, guichetiers et conseillers financiers) avaient été mobilisés sur toute la France pour distribuer plus d'un million d'exemplaires du dépliant présentant l'association, afin d'encourager leurs clients retraités à offrir une partie de leur temps libre à cette association. Engagée depuis une dizaine d'années dans la lutte contre toutes les formes d'exclusion liées à une absence de culture littéraire, la Poste, à travers sa fondation d'entreprise, est un acteur de poids dans la lutte contre l'illettrisme. En soutenant Lire et Faire Lire, la Poste restait fidèle à sa politique en faveur du livre. Pour ces deux initiatives, nous n'avons pas obtenu d'informations quant aux retombées sur le nombre de recrutement de bénévoles.

Ainsi, afin d'élaborer des partenariats, il faut de prime abord trouver un lien existant entre l'association et les entreprises mécènes. Ici, le domaine d'intérêt de la fondation d'entreprise

la Poste et le champ d'activité des opticiens Essilor et Optic 2 000 entrent en parfaite similarité avec l'objet de l'association Lire et Faire Lire.

Cette concordance de spécialité avec les mécènes se pratique également lors de partenariat dans des événements médiatiques. Les manifestations sont une façon de faire connaître l'association et d'attirer de nouveaux adhérents et a fortiori des bénévoles. A cet égard, depuis cinq ans, la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, en partenariat avec GDF Suez, organise une randonnée d'une dizaine de km dans Paris, gratuite, ouverte à tous et sans inscription. Plus de 18 000 randonneurs étaient réunis le 3 juin 2012 pour la quatrième édition afin de faire découvrir la randonnée citadine au grand public. L'impact de cette manifestation avait été mesuré par la SOFRES en 2008 – 2009, indiquant le fort intérêt des Franciliens pour cette initiative. Des événements de ce type contribuent à la fois à la renommée et au développement en matière de ressources humaines de l'association mais augure également des retombées positives pour l'entreprise. Dans ce cas-ci GDF Suez, groupe énergétique français, tend à transformer son image de pollueur en montrant un engagement dans une « cause verte » et au service de l'environnement.

A ces partenariats avec des entreprises dans des campagnes de recrutement ou des événements médiatiques, où s'incarnent des enjeux réciproques entre associations et entreprises, les associations peuvent également recourir aux médias pour diffuser leur communication. Au niveau du département 93, Lire et Faire Lire insère à chaque début d'année un encart dans des journaux locaux, inscrivant le but de l'association et la personne à contacter. Cette initiative s'avère être un bon vecteur de recrutement.

La pratique du bouche à oreille concerne l'ensemble des associations et reste le meilleur moyen pour recruter un bénévole extérieur à l'association ou déjà adhérent. Certaines, comme Solidarités Nouvelles face au Chômage, favorisent ce type de sélection, car elles aspirent à une croissance modérée et lente. Elles ne souhaitent pas développer de campagnes nationales de recrutement en tant que tel, craignant d'être submergées par un nombre trop important d'usagers à aider. *On sait qu'on ne peut travailler que sur une goutte d'eau par rapport au grand nombre de chômeurs* (Trésorière de Solidarités Nouvelles face au Chômage). D'autres, comme la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, recrutent les futurs bénévoles localement au sein de leurs adhérents - randonneurs. Les responsables préjugent de capacités et de savoir-être de bénévoles potentiels, et les enrôlent en leur proposant de participer activement par le bénévolat à l'association : *On fait quelque chose de pas mal et puis on est sollicité par un responsable qui vous demande de faire quelque chose et après on est pris*

dans l'engrenage du bénévolat, c'est ce que je fais quand je vois quelqu'un qui est bien
(Président des Randonneurs d'Ile de France).

Pour finir, certaines associations sont amenées à contacter des parrains célèbres nommés « stars ombrelles » qui permettent d'attirer les médias et de bénéficier du capital sympathie dont jouit la star. Or, les associations étudiées ne font pas appel comme la Croix Rouge à une star, mais leur président ou l'initiateur de l'association est lui-même une personnalité. De fait, l'association profite de ces figures emblématiques incarnant les valeurs de l'association et garants du sérieux de l'action associative auprès du grand public. Que ce soit Jean-Baptiste Foucauld chez Solidarités Nouvelles face au Chômage ou Alexandre Jardin chez Lire et Faire Lire, les deux associations constatent le pouvoir d'attractivité de ces stars ombrelles en termes de recrutement des bénévoles lorsqu'elles apparaissent dans un média, dont la télévision ou la presse écrite.

Par ailleurs, dans d'autres structures, la question du recrutement se pose sous d'autres angles. Celles-ci sont plus particulièrement menacées par la fermeture en raison d'un âge élevé de leurs dirigeants dont la succession n'est, bien souvent, pas préparé. A la Fédération Nationale des Associations de Retraités, cas particulièrement exemplaire à cet égard, la moyenne d'âge des bénévoles y serait aux alentours de 70 ans. Le bénévolat de responsabilités engage déjà deux types de goulots d'étranglement.

- Les retraités peuvent être réticents à consacrer quatre jours par semaine à leur engagement. Les candidatures sont rarement spontanées : *il faut aller les chercher et réussir à les convaincre* (Président de la Fédération Nationale des Associations de Retraités).
- Les hommes sont plus nombreux que les femmes, puisque les femmes retraitées, qui ont aux alentours de soixante-dix ans aujourd'hui, sont peu nombreuses à avoir eu des responsabilités au cours de leur vie professionnelle. De plus, selon l'avis des personnes interviewées, leur engagement familial envers les parents âgés et les petits-enfants serait plus important que leur engagement bénévole.

Concernant le vivier dans lequel recrute la Fédération Nationale des Associations de Retraités, il apparaît que les amicales d'anciens d'entreprise ont perdu le dynamisme qu'elles ont connu dans les années 1980 et 1990. Leur perte d'attractivité est due à la plus grande flexibilité des emplois et à la carrière professionnelle qui n'est plus continue au sein d'une seule et même entreprise.

Après avoir recruté un bénévole, l'accueil au sein de la structure est la première étape vers l'intégration puis la fidélisation du bénévole. Selon les associations, l'accueil prend des formes diverses : un livret d'accueil, une formation pour prendre connaissance de l'association, un parrainage lors de l'activité... A ce titre, depuis 2008, AGIR abcd a mis en place un livret d'accueil remis à tous les nouveaux membres, qui se veut être un guide rappelant les axes stratégiques de l'association, les modalités de développement et le fonctionnement de l'association. En ce qui concerne l'association Lire et Faire Lire, le nouveau bénévole lecteur est mis en contact avec le(s) bénévole(s) de sa ville. De plus, l'équipe propose qu'il assiste à une lecture accompagné d'un bénévole expérimenté, lui permettant d'être rassuré dans la relation avec les enfants et de commencer à construire son intervention. Étant donné, la régularité des formations proposées dans le département 93, un néo lecteur peut rapidement participer à une formation, voire à un échange de pratiques. Ce système d'accueil n'est pas obligatoire, mais fortement conseillé, afin de viser une meilleure intégration du bénévole dans la vie associative.

Ce dispositif de parrainage favorise le sentiment d'appartenance à un collectif et l'homogénéité des pratiques et postures. De manière générale, le binômât apparaît comme une mesure présentant de nombreux avantages pour sécuriser le bénévole senior. Afin de fidéliser le bénévole, le recrutement adéquat et l'accueil y contribuent, mais également le déploiement de formes de reconnaissance.

2.2.4 La reconnaissance

Le remboursement de frais liés aux déplacements des bénévoles est la règle dans les associations. Les incitations matérielles n'apparaissent jamais comme un ressort pour le bénévole, mais sont jugées importantes par les responsables afin de reconnaître les efforts du bénévole. Le président du Comité Régional d'Ile de France de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre l'évoque :

Un bénévole c'est comme un client cela se fidélise, alors pour le fidéliser c'est tout bête, la plupart des gens ont besoin de reconnaissance, il faut leur montrer qu'ils sont importants dans notre organisation, il faut savoir aussi les rembourser, il ne faut pas qu'ils viennent sur leurs frais, il faut être capable de leur rembourser au moins leurs frais (Président du Comité Régional d'Ile de France de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre).

La reconnaissance des bénévoles se fait également souvent de façon informelle et interpersonnelle par des remerciements et des marques d'attention au regard de leurs pratiques. L'administratrice en charge du recrutement et de l'accueil des adhérents et bénévoles à la Fédération Française de la Randonnée Pédestre nous indique qu'au quotidien les salariés sont très courtois envers les bénévoles, jamais un salarié ne prendra un bénévole à « rebrousse poils ». Cette *conduite irréprochable*, comme elle la nomme, doit probablement être impulsée par le Délégué Général participant de ce fait à la culture d'entreprise associative de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre. En outre, pour célébrer l'action de certains types de bénévoles, tels les animateurs de randonnée, les Randonneurs d'Ile de France, association adhérente à la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, organisent régulièrement des soirées spéciales.

Quant à Lire et Faire Lire, à chaque allocution, l'actuel président débute toujours en saluant les bénévoles afin de les mettre au centre et de montrer leur importance dans leur pratique. Cette présence régulière du président sur le terrain contribue à créer du lien entre la dimension locale et nationale du projet.

Autre forme de reconnaissance : certaines associations ont récemment décidé de mesurer l'apport des bénévoles quantitativement. Ainsi, chez Solidarités Nouvelles face au Chômage, en 2010 le temps consacré aux actions menées par les 106 groupes de solidarité et leurs 1 214 bénévoles-membres accompagnateurs est estimé à près de 146 000 heures. Les heures des membres ont été valorisées à 27,7 € de l'heure, correspondant au taux horaire moyen du personnel salarié de l'association, il en résulte une évaluation des contributions volontaires s'élevant à plus de 4 millions d'euros. En moyenne, un bénévole a effectué 120 heures sur l'année en 2010 pour Solidarités Nouvelles face au Chômage. Le travail des bénévoles de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre a également été estimé : en 2010, il avoisinerait les 300 000 heures, soit 200 équivalents temps pleins salariés.

Trait remarquable de notre étude, la formation apparaît explicitement comme une gratification pour les bénévoles et un vecteur de meilleure intégration dans l'association. Les formations assurent un sentiment de commune appartenance entre bénévoles, renforcent leur légitimité aux yeux des partenaires et des usagers avec lesquels ils ont à contribuer dans leur action. Les deux tableaux ci-dessous montrent les caractéristiques des plans de formation de

Lire et Faire Lire et Solidarités Nouvelles face au Chômage, les raisons de leur mise en œuvre, l'efficacité de l'initiative ainsi que les apports généraux des formations dans les associations.

Lire et Faire Lire
<p>Caractéristiques des formations : Les formations sont mises en place au niveau national ainsi qu'au niveau départemental. Ainsi, l'association nationale propose six modules de formation destinés aux bénévoles (vie associative, lire la poésie, lire en centres de loisirs, lire en public, lire auprès de la petite enfance, lire dans les quartiers prioritaires) et le département 93 en fournit quatre complémentaires (conte, théâtre, échanges de pratiques, auteurs et illustrateurs jeunesse). Les sessions de formation perdurent et évoluent depuis le début de la création de l'association, en 1999, en fonction des besoins et des attentes des bénévoles.</p>
<p>Raisons de la mise en œuvre et objectif des formations : Les formations sont instaurées pour outiller et accompagner les bénévoles. Il paraît essentiel que les bénévoles soient aidés dans leur choix de lectures, apprennent des techniques d'élocution, d'animation de groupes et soient également sensibilisés au monde de la littérature jeunesse.</p>
<p>Informations sur les animateurs des formations : Les animateurs de ces formations sont soit des professionnels (comédiens, auteurs, bibliothécaires...), soit les coordinateurs départementaux de l'association.</p>
<p>Informations sur les bénéficiaires : Les utilisateurs sont les bénévoles de l'association, âgés de plus de 50 ans. En 2009, 904 personnes ont participé aux formations nationales et 190 à celles départementales.</p>
<p>Impact et efficacité : Les formations sont des actions qui se poursuivent chaque année ayant pour but de garantir et d'améliorer l'action de Lire et Faire Lire. De manière générale, elles permettent de dynamiser le réseau. Les repas prévus à la suite de certaines formations permettent des moments de partage conviviaux. Les échanges de pratiques suscitent le plus grand intérêt, comme nous pouvons le noter avec la participation de 101 bénévoles dans le département 93 en 2009. Cette formation permet aux bénévoles d'échanger sur leur vécu et leur expérience auprès des enfants, de raconter la manière dont ils procèdent, quels sont les livres qui suscitent l'intérêt des enfants selon leur classe d'âge, afin de trouver des solutions aux difficultés du terrain et d'améliorer leurs pratiques. Ces sessions permettent aussi d'interagir avec des pairs et de créer du lien social à travers celles-ci.</p>
<p>Apports : Les échanges de pratique s'avèrent être une formation fort importante. Dans une activité où les bénévoles ne sont pas réunis dans un même lieu pour réaliser leur activité, il paraît crucial pour instaurer une dynamique de groupe et des liens entre les membres bénévoles de se regrouper afin d'inter agir sur sa pratique. Certes dans cette association, le caractère intergénérationnel du projet en lien avec les enfants domine, néanmoins l'engagement bénévole retraité est aussi généralement débuté dans l'idée de créer du lien social entre pairs.</p>

Solidarités Nouvelles face au Chômage : formations

Caractéristiques des formations : Un membre Solidarités Nouvelles face au Chômage peut se former de plusieurs façons. Le binôme est le premier lieu de formation des accompagnateurs, un accompagnateur plus âgé peut jouer un rôle de pilote auprès d'un novice. Les réunions mensuelles, deuxième façon, jouent un rôle essentiel de régulation des accompagnements, d'aide aux bénévoles, et permet d'échanger sur les pratiques. Enfin, nous allons nous attarder sur la dernière initiative permettant de se former à Solidarités Nouvelles face au Chômage qui sont les sessions de formations. Aujourd'hui, six sessions sont proposées. Depuis les années 1990, ce projet perdure et se développe, nous constatons que l'offre en formation est de plus en plus conséquente.

Raisons de la mise en œuvre et objectifs des formations : Cette initiative est partie du constat que chaque groupe instaurait ses propres pratiques et qu'une harmonisation des techniques d'accompagnement était fondamentale pour les nouveaux venus, ainsi qu'une explicitation de l'association. *Au point de vue historique de 1985 à 1992, 1993, la question ne se posait pas, les fondateurs et les amis des fondateurs qui ont lancé des groupes, ils allaient au "casse-pipe" si j'ose dire, équipés de leur seule bonne volonté et de leur désir de bien faire et d'aider les gens à cheminer sur le retour à l'emploi* (Responsable de la formation). Ce plan de formation a ainsi été élaboré au début des années 1990 par une équipe de bénévoles, dont l'actuel secrétaire, qui le coordonne et le gère quotidiennement.

Informations sur les animateurs des formations : L'équipe de formation est constituée d'une douzaine de bénévoles qui animent ces formations en binôme.

Informations sur les utilisateurs : En 2009, 283 membres de Solidarités Nouvelles face au Chômage ont participé aux 25 sessions proposées.

Impact et efficacité : Les adhérents de Solidarités Nouvelles face au Chômage ne sont pas obligés de participer à ces sessions de formations, cependant elles sont fortement recommandées et les responsables de groupes incitent les nouveaux venus dans le but de s'y rendre. Ces formations sont nécessaires afin de mieux comprendre l'association mais aussi pour ne pas être dépourvu face à un accompagné. Des erreurs sont fréquentes comme le fait d'être directif avec un accompagné avant même d'avoir échangé avec lui et d'avoir connu son parcours de vie.

Apports : Deux éléments issus de cette initiative sont à retenir. D'une part, les formations permettent aux bénévoles de développer un esprit d'appartenance, grâce à l'appropriation d'une culture commune associative. D'autre part, ce plan favorise l'apprentissage de techniques d'accompagnement afin de mieux réussir son bénévolat. Il est important pour les bénévoles de bien connaître leurs missions envers le public aidé. Ces deux points sont des moteurs à l'engagement afin que le bénévole perdure dans l'association.

Par ailleurs, la Fédération Nationale des Associations de Retraités a mis en place une politique ambitieuse de formation pour les représentants de l'organisation qui siègent dans les structures de consultation ou de codécision, aux différents niveaux de compétences politiques et administratives. Organisée sous formes de stages, la formation permet une meilleure préparation au contexte institutionnel et une meilleure sensibilisation aux questions de défense des droits.

En plus de cette reconnaissance, il faut également prendre en considération le type de relation que les bénévoles entretiennent avec les salariés et les usagers, facteur non négligeable dans l'intégration des bénévoles dans l'association.

2.2.5 Les interactions sociales

Toutes les associations étudiées ont des salariés. Au vu de notre échantillon, deux types de relations entre bénévoles et salariés peuvent être identifiés : soit l'animation des bénévoles est assurée par des professionnels salariés de l'association⁷³, soit les associations fonctionnent avec de la main d'œuvre bénévole et salariée dont les tâches sont complémentaires⁷⁴.

Dans le premier cas, les bénévoles font partie d'une équipe animée par des permanents salariés qui sont des professionnels associatifs. Chez Lire et Faire Lire, les coordinateurs recrutent, organisent les formations, préparent le terrain sur lequel les bénévoles interviennent, jouant un rôle de médiateurs avec les enseignants et les directeurs d'école, pour qu'une réelle collaboration puisse s'instaurer. Dans ce type de coopération entre salariés et bénévoles, les animateurs salariés ne sont pas dans une relation de type hiérarchique avec les bénévoles mais dans une position de référents. Chaque collaborateur a sa propre mission et le bénévole a la possibilité de prendre des initiatives, sans heurt vis-à-vis du salarié, permettant une autonomie dans l'action du bénévole.

Il faut souligner que les salariés avec lesquels les bénévoles ont à travailler ne sont pas seulement ceux des associations. En effet, le bénévolat d'accompagnement de Lire et Faire Lire se caractérise parfois par des contraintes particulières d'organisation et de partenariat avec des professionnels. Certaines structures éducatives ne se mobilisent pas, n'y trouvant pas d'intérêt. Le bénévole doit également souvent prendre en considération les demandes des instituteurs (livres à lire, nombre d'enfants...) qui ne cadrent pas toujours avec les

⁷³ Le premier cas représente les associations Lire et Faire Lire et Fédération Française de la Randonnée Pédestre

⁷⁴ Le second cas correspond aux associations Solidarités Nouvelles face au Chômage, Fédération Nationale des Associations de Retraités et AGIR abcd

recommandations de Lire et Faire Lire. Cependant afin de collaborer dans des ententes cordiales, il est préférable que les bénévoles se conforment aux attentes de ces professionnels, qui espèrent discipline et compétences de ceux-ci, autrement dit qu'ils n'interfèrent pas sur leurs prérogatives.

Solidarités Nouvelles face au Chômage est un exemple du second cas de figure. Le secrétariat général, composé de six salariés, est garant de l'éthique et des méthodes de l'association. Des groupes de travail thématiques ont été constitués à la fois pour assurer une réflexion collégiale entre bénévoles et salariés et pour élaborer des outils opérationnels répondant aux besoins émanant du réseau des groupes de solidarité. Les accompagnateurs bénévoles ont peu affaire aux salariés, l'équipe du siège étant plus perçue comme un service de ressources lorsqu'ils ont des questions à poser ou lorsque les groupes souhaitent monter un emploi de développement. Les membres du bureau, bénévoles, sont surtout en contact régulier avec les salariés. Les relations salariés-bénévoles sont avant tout mêlées de respect et d'admiration mutuelle, avec une *passion commune pour la cause*, nous précise la trésorière de l'association.

Ces postes de salariés sont présentés comme une façon de pérenniser l'action associative dans la mesure où le salarié dépendrait moins des aléas du bénévolat. De plus, pour l'image et la stabilité de l'association, il est important d'avoir des salariés, en particulier la présence d'un comptable, ce que nous explique la responsable des ressources humaines d'AGIR abcd :

On avait besoin de cela, parce qu'on ne peut pas se permettre si vous voulez, on est tous bénévoles, mettez que moi je disparaisse ou que je décide d'aller ailleurs, on ne peut pas se permettre, on gère un certain budget, des personnes, une image, on avait besoin d'un comptable qui soit vraiment fixe, qui tienne cela correctement (Responsable des ressources humaines d'AGIR abcd).

Bien souvent les interactions sociales dans le milieu associatif ne se limitent pas qu'aux relations salariés-bénévoles, mais s'étendent aussi à celles entre usagers-bénévoles ou entre les bénévoles eux-mêmes. Ces relations s'inscrivent dans une gouvernance associative reproduisant ici aussi le mode d'organisation de l'entreprise. Mis à part leurs statuts et leurs règlements intérieurs, qui constituent un cadre formel, les associations, d'accompagnement le plus souvent, mettent en place des chartes qui régissent un cadre d'intervention. A ce titre, Lire et Faire Lire a institué une charte du lecteur bénévole dans laquelle sont détaillés les

cadres d'intervention, les missions et le positionnement que celui-ci doit avoir avec les enfants.

« 3 FRÉQUENCE ET LIEU DES ACTIONS

3.1 Les enfants bénéficient au minimum d'une séance hebdomadaire, assurée par un ou plusieurs lecteurs. 3.2 Le lecteur s'engage, après un essai d'un mois, jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours (sauf imprévu). [...]

4 ACTIVITÉ AVEC LES ENFANTS

4.1 Le lecteur a pour mission de lire des histoires à un groupe de 2 à 6 enfants volontaires, dans une démarche de plaisir, de partage et de découverte. Lire et Faire Lire n'est pas un programme de soutien scolaire ou d'apprentissage. 4.2 L'équipe éducative constitue les groupes d'enfants. 4.3 Le choix des livres implique une large ouverture sur la littérature jeunesse. Ce choix se fait par concertation entre les lecteurs et l'équipe éducative. 4.4 Le lecteur ne reste jamais seul en présence d'un seul enfant. 4.5 Le lecteur n'intervient que pour les actions définies dans la présente charte. Sinon, il agirait alors sans autorisation, ni assurance, ni défense en cas de problème juridique.

5 RELATIONS AVEC LA COORDINATION DÉPARTEMENTALE

[...] 5.2 La coordination départementale organise des réunions de préparation, d'évaluation, d'échanges, de formation et de bilan auxquelles le lecteur est invité à participer. 5.3 La coordination s'engage à aider le lecteur dans d'éventuelles difficultés rencontrées dans le programme Lire et Faire Lire. 5.4 La coordination veille au respect de la présente charte » (Charte du lecteur bénévole Lire et Faire Lire).

Cette charte énonce les droits, les devoirs du bénévole lecteur qui s'implique dans l'association, ainsi que la façon de se tenir avec les enfants et la coordination départementale. En intégrant l'association, le bénévole doit accepter les règles établies extérieures à lui, qui pourraient les percevoir sur un mode d'imposition hiérarchique. Cette charte énonce les engagements réciproques entre membres bénévoles, usagers, salariés et association, supposant des logiques de présence, de disponibilité, d'efficacité et de gestion de la ressource bénévole. Des actes à faire et à ne pas faire sont assujettis aux bénévoles, principalement au cours de la relation avec les enfants. A cet égard, ils ne doivent pas apprendre à lire aux enfants, pratique qui ne cadre pas avec le rôle attribué par l'association. Ainsi, le bénévole doit se fondre dans une série de règles créées par l'association auxquelles il ne peut déroger.

En somme, la précision d'un cadre conventionnel ne peut qu'être un facteur favorisant le bénévolat dans la mesure où il permet un engagement en connaissance de cause. Par la mise en œuvre de chartes, les associations poursuivent leur essai d'encadrement et de management des ressources humaines bénévoles, dans la même logique que les entreprises.

Dans les interactions au sein des associations, des conflits peuvent survenir, au même titre que dans n'importe quelle organisation. Le conflit est un désaccord, une incompatibilité entre des objectifs qui conduisent des individus à s'opposer. A ce titre, le comité régional d'Ile de France de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre a vécu *une période de crise importante qui a amené le président en exercice à démissionner, sans que nous n'ayons jamais demandé sa démission*, explique l'un des nouveaux vice-présidents de ce comité. Ce conflit a émergé d'une partie des membres dudit comité, en raison de *l'égo démesuré* de l'ancien président et de sa méthode de gestion jugée trop individualiste et excluant les présidents de département. Après avoir indiqué cette incompréhension et cette difficulté d'exercer leur mandat dans de bonnes conditions, le conflit, créateur de tensions, a affecté le fonctionnement de l'organisation puisque le rapport d'activité 2010 et les budgets 2010 et prévisionnel 2011 ont été refusés lors de la dernière Assemblée Générale en juin 2011. La nouvelle présidence constituée d'un président et de deux vice-présidents recherchent avant tout, selon leurs dires, une *gestion collégiale* de l'activité s'appuyant sur les départements qui constituent la région.

Ainsi, les interactions sociales, de bonnes ou parfois de mauvaises ententes, ont leur importance dans la pratique de l'activité bénévole. Comme nous l'avons constaté, certaines associations contribuent à encadrer le bénévolat via des chartes.

Après avoir montré que les structures associatives commençaient à développer un nouveau management des ressources humaines bénévoles, nous allons maintenant nous intéresser au niveau micro sociologique, soit aux spécificités du temps de bénévolat pour les retraités.

3. Spécificité du bénévolat en France et au Québec

3.1 Moteurs et freins au bénévolat

Plusieurs enquêtes posent la question des moteurs et des freins au bénévolat, bien souvent dans le cadre d'une recherche-action, afin d'avoir un impact direct sur le terrain et parfois même de développer des initiatives ou de tenter de trouver des ajustements à des actions dans le cadre du recrutement ou du maintien dans la pratique des bénévoles.

Des études sur les facteurs influençant la participation au temps de bénévolat (Filiatrault, Godbout et al., 2010⁷⁵, Godbout, 2012⁷⁶), qui reprennent la Mesure Canadienne de Rendement Opérationnel⁷⁷, indiquent que les facteurs influençant positivement ou négativement le temps de bénévolat des retraités peuvent s'inscrire dans trois types de catégories : les facteurs liés à la personne, les facteurs liés à l'environnement, les facteurs liés à l'occupation. Nous allons reprendre cette classification afin de développer les raisons pour lesquelles les retraités de notre enquête se dirigent ou non vers le bénévolat, et continuent ou arrêtent leur participation. Nous avons déjà, dans le chapitre sur la typologie des formes d'agencement des temporalités sociales au temps de la retraite, mentionné certains déterminants ; de ce fait, nous ne nous appesantirons pas au niveau théorique sur tous.

De plus, à l'instar de ce que nous avons décrit dans la sous partie concernant l'évaluation quantitative du secteur associatif (adhésion et bénévolat) en France et au Québec, nous ne ré-

⁷⁵ Filiatrault, Godbout et al. (2010) ont mené une revue de littérature dans le but d'identifier les facteurs influençant le bénévolat chez les aînés. Ils ont interrogé des bases de données à l'aide de mots clés qui ont permis de repérer vingt-sept articles répondant aux critères de sélection. La démarche visait deux objectifs :

- Identifier les facteurs influençant l'engagement des aînés dans des activités de bénévolat.
- Identifier les facteurs influençant le maintien de la participation des aînés dans des activités de bénévolat.

⁷⁶ A partir d'une revue de littérature de vingt-sept articles tirés de six bases de données, Godbout (2012) a dégagé des facteurs susceptibles d'influencer la participation bénévole des aînés. L'objectif final était de dégager des pistes concrètes pour faciliter le recrutement des aînés et le maintien de leur participation bénévole.

⁷⁷ Définition de la Mesure Canadienne de Rendement Opérationnel (MCRO) : « Ce modèle tridimensionnel met l'accent sur le rendement occupationnel, un concept étroitement lié à l'occupation humaine, en illustrant la relation dynamique et interdépendante entre la personne, son environnement et ses occupations (Townsend et Polatajko, 2008). Le rendement occupationnel se définit comme étant « la capacité d'une personne de choisir et d'effectuer des occupations significatives qui lui procurent de la satisfaction, qui ont une signification culturelle et qui lui permettent de s'occuper d'elle-même, de se divertir et de contribuer à l'édifice social et économique de la collectivité » (Townsend, 2002, p. 52) » (Godbout, 2012). Godbout E. (2012), « La participation des aînés à des activités de bénévolat : Une revue systématique », *The Canadian Journal of Occupational Therapy* [en ligne] [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : <http://www.readperiodicals.com/201202/2616578201.html#ixzz23oTNmgRw> >

évoquerons pas les caractéristiques sociodémographiques (telles que l'âge ou le genre), ni économiques (comme le niveau de vie ou le niveau de diplôme) d'un individu qui influencent la pratique bénévole, considérant que ces informations ont été clairement énoncées précédemment.

Pour finir, bien évidemment, la liste que nous allons exposer, n'est pas jugée exhaustive, mais seulement une représentation d'une partie de la réalité. Néanmoins, elle reprend les facteurs principaux qui favorisent ou défavorisent une participation bénévole. Effectivement, dans l'enquête annuelle réalisée auprès de bénévoles, Bazin et Malet (2010) relèvent en 2010, deux informations qui se corrèlent. D'une part, les motivations principales des personnes de plus de soixante ans étaient par ordre d'importance : le souhait d'être utile à la société et d'agir pour les autres (79 %), un épanouissement personnel (36 %), la cause défendue (36 %) et enfin le souhait d'appartenir à une équipe (30 %). D'autre part, les trois principales satisfactions liées au bénévolat sont : le contact et les échanges avec les autres (66 %), le plaisir d'être efficace et utile (59%) et la convivialité (42 %). Dès lors, les personnes de plus de soixante ans mettraient plus d'importance dans les facteurs liés à l'environnement social (les liens sociaux), aux valeurs personnelles (besoin et/ou envie d'être utile) et à la satisfaction à l'égard de l'activité (le plaisir).

« L'épanouissement s'observe indirectement, notamment au travers des rencontres, de la vie sociale et du fait de se sentir utile. Logiquement, par pudeur, il y a un peu de réserve à le dire en direct, en particulier dans la mesure où beaucoup pensent – bien à tort – que la notion d'épanouissement personnel serait réservée aux plus jeunes. [...] Ces résultats confortent pleinement les analyses récurrentes de France Bénévolat sur ce sujet, depuis 2004. Le sentiment d'utilité et la nécessité de maintenir ou de recréer des liens sont des facteurs majeurs de ce que les institutions de retraite appellent « la prévention sociale globale ». Nous sommes en face d'une question sociétale centrale pour les décennies à venir, compte tenu des évolutions démographiques et du vieillissement de la population (« le bénévolat des retraités est bien pour les autres et bien pour eux-mêmes ») » (Bazin, Malet et al., 2012, p. 27).

Ces satisfactions illustrent bien l'une des caractéristiques importantes du bénévolat, le don, qui contribue fortement à renforcer le lien social. Par ailleurs, selon l'enquête sur le don et le bénévolat au Québec, les raisons de faire du bénévolat diffèrent de celles issues de la recherche française.

En effet, « pour certains [québécois], le bénévolat est une façon pratique de perfectionner leurs compétences et d'acquérir de l'expérience ; pour d'autres, il s'agit d'une obligation ; de nombreuses personnes considèrent le bénévolat comme une activité sociale ou une façon d'établir des liens avec la collectivité et d'y contribuer » (Clarke, Lasby et al., 2010, p. 30).

Il faut néanmoins spécifier un point que nous jugeons important. Les facteurs de motivation autant pour l'une et l'autre étude ne sont pas demandés spontanément en question ouverte, mais sont des questions fermées avec un certain nombre de propositions déterminées. Cette série d'items se veut bien évidemment la plus exhaustive possible, cependant elle n'offre pas un regard sur l'ensemble des facteurs de motivation probables. Cette situation se repère car dans l'étude du Québec, l'épanouissement personnel n'est pas pris en compte et pourtant d'autres études québécoises ont bien montré que la notion de plaisir dans l'activité bénévole devenait un enjeu dans la décision de pratiquer (Clary, Snyder et al., 1992). De plus, les résultats québécois ne font pas état de répartition selon l'âge et prennent en considération l'ensemble de la population, ce qui induit nécessairement un manque d'affinement de l'analyse. Dans cet ordre d'idées, Callow (2004) souligne que les plus de cinquante-cinq ans ont des motivations différentes des personnes plus jeunes. Néanmoins, « Symboliquement, on retrouve ici les trois composantes d'égale importance du bénévolat : le sens, l'utilité et le plaisir » (Bazin, Malet, 2011, p. 11). Au total, l'ensemble de ces informations seront prises en compte dans notre développement sur les freins et les leviers au bénévolat de nos enquêtés.

3.1.1 Les facteurs liés à la personne

Ainsi, nous évoquerons dans les facteurs liés à la personne : ceux en lien avec la santé, puis ceux liés à des valeurs personnelles et les satisfactions à l'égard de la pratique.

(1) La santé

Certains travaux de recherche font remarquer que le temps de bénévolat peut s'avérer un facteur bénéfique pour la santé. Caro et Bass (1997) constatent également un lien entre la santé et le bénévolat. Selon Hunter et Linn (1980), les bénévoles éprouvent un sentiment de satisfaction beaucoup plus vif, de même qu'un désir de vivre plus intense et présentent moins de symptômes de dépression, d'anxiété et de troubles de somatisation. Pour Graff (1991) le bénévolat améliore la santé, la vitalité, l'estime de soi et la longévité des bénévoles. Dès lors,

pratiquer un temps de bénévolat serait *a priori* favorable pour le maintien d'une bonne santé. Certains des retraités rencontrés expriment ce bien-être physique et mental. L'importance pour eux de continuer à se stimuler intellectuellement, comme le dit la Responsable des ressources humaines d'AGIR abcd :

On a besoin de continuer à ce que le cerveau fonctionne et soit sollicité parce que moi quand je suis partie en retraite, je me suis dit que je n'avais pas envie de rester chez moi devant la télévision ou faire des expos (Responsable des ressources humaines d'AGIR abcd).

Certaines associations se positionnent en tant que promoteurs de l'entretien de la santé. La Fédération française de la randonnée pédestre a pour slogan : « Un jour de sentier = Sept jours de santé ». Ici, la pratique de la randonnée pédestre est valorisée, en tant que sport doux, accessible à tous, peu traumatisante pour les articulations, bonne pour la santé et le bien-être physique. La Fédération se réfère à une étude réalisée en 2007 par l'Institut national de la santé et de la recherche médicale intitulée « Activité physique et retentissement sur la santé », qui concluait aux bénéfices de la marche sur la santé. À ce titre, elle stipule que la pratique régulière de la marche permet de réduire le risque de certaines maladies, de surpoids, de troubles dépressifs, de gagner en mobilité et en autonomie pour les personnes âgées. Dès lors, les personnes de plus de cinquante ans auraient tout intérêt à pratiquer ce sport. Cependant, ce n'est pas le bénévolat qui est valorisé en tant que tel. Pourtant, les animateurs de randonnées sont des bénévoles et la marche est leur bénévolat et contribuent à leur bonne santé.

A contrario, un problème de santé peut affecter la pratique. Une chute, une maladie grave, une fatigue récurrente... peuvent être des déterminants qui contribuent à délaissé peu à peu l'activité bénévole.

(2) Des valeurs personnelles et des satisfactions à l'égard de la pratique

La pratique du bénévolat peut être motivée par des valeurs éthiques et hédonistes (Vermeersch, 2004, Godbout, 1992).

L'éthique s'appréhende à partir du sens moral des individus et de leur souhait de redonner ce qu'ils ont reçu dans la vie. Godbout précise que le fait de vouloir rendre est « la motivation de loin la plus importante qui ressort pour expliquer l'engagement dans l'action volontaire » (Godbout, 1992, p. 84). Cécile (qc) énonce : *J'ai reçu beaucoup dans ma vie, et donc pourquoi ne pas donner ?* Quant à Nina (qc), elle nous raconte : *Moi je me dis dans la vie j'ai*

tellement eu, j'ai reçu beaucoup, j'en suis bien consciente, j'ai fait des choses que j'aimais, et je donne maintenant, ce n'est pas un cliché, cela fait partie de ma réflexion, j'ai beaucoup reçu et je veux faire partager le monde.

Ce devoir d'altruisme, soit la tendance à se préoccuper des besoins d'autrui, ne peut être incorporé par l'individu que si la société ou un groupe lui transmettent cette valeur (Ferrand-Bechmann, 1995). Ici, la famille, instance de socialisation primaire, peut apprendre à l'individu ce devoir d'altruisme et cette éthique par la participation de toute la famille aux activités bénévoles. Ce bénévolat était, dans l'enfance de certains de nos enquêtés, associé aux actes de bienfaisance et pratiqué au sein de communautés religieuses. Les premiers essais ont souvent lieu dès le plus jeune âge à destination de structures associatives formelles ou de personnes proches. Il est ainsi totalement naturel pour ces enquêtés de poursuivre leurs actions au cours de leur vie, même si à certaines périodes ils n'ont pas pu autant s'y investir. À ce titre, pendant leur vie professionnelle, Cécile faisait du syndicalisme, Ghislaine a participé aux associations de parents d'élèves. Rachel nous conte son début de parcours bénévole :

Q : Pouvez-vous me raconter votre première expérience bénévole.

Rachel : Moi je dirais qu'on est bénévole, déjà depuis ma jeunesse, j'étais bénévole, même en travaillant je faisais du bénévolat, j'en ai toujours fait, la retraite a juste fait que je fais plus de bénévolat. [...] On avait une famille qui était très ouverte à tout ce qui était communautaire, mes parents participaient, donc on y participait aussi, moi je ne me rappelle pas les expériences comme telles que moi même j'ai entreprises, ce que je me souviens c'est quand j'étais petite, j'étais présidente du comité d'école, bein, j'étais déjà impliquée durant mes études à des formes de bénévolat, même j'ai travaillé une année en suisse, et à la période de Noël, on était des québécoises et on ne savait pas quoi faire pendant la période de Noël, donc on a monté un petit groupe et on est allé visiter des personnes âgées pendant la période de Noël, cela fait déjà très longtemps, mais partout où j'ai été, il y avait besoin d'aide quelque part et j'y allais, je ne peux pas dire, cela a été comme quelque chose d'intégré dans ma vie et je crois que pour tout dire à l'époque, à l'époque on était encore des gens, on était encore dans une période où on était très religieux et très pratiquants, donc le bénévolat faisait partie, aider son voisin, son prochain, et les autres, cela faisait partie de l'aide, c'est pour cela que je pense que ce n'est pas quelque chose qui est venu, ce n'est pas un jour, je suis devenue bénévole, mais je connais des gens qui ont mon âge, qui ne l'ont pas cette aide et qui ne veulent pas faire du bénévolat. Je crois que c'est l'éducation, la famille,

et cela a continué mais la première implication bénévole, c'était avec mes parents. Et à la retraite j'ai continué à aller vers le bénévolat (Rachel, qc).

Le premier bénévolat effectué par Ghislaine s'effectue également sous l'influence parentale :

L'altruisme c'est un devoir, mais pour moi c'est une question d'éducation, c'est-à-dire que chez moi très jeune, c'était un devoir, plutôt du genre catho, j'étais dans l'enseignement privé, je suis allée au scoutisme il fallait faire des bonnes actions, des ba, dès l'âge de 14 ans jusqu'après mon mariage, j'avais en charge deux petites vieilles qui vivaient dans des chambres de bonnes et je devais aller les voir toutes les semaines et je ne me posais pas la question et si je n'allais pas je me faisais rappeler à l'ordre soit par maman, soit par les scouts... (Ghilaine, fr).

Ainsi, ce devoir moral a été incorporé par les enquêtés et les marques de leur socialisation primaire a pu rester prégnante, même s'ils soulignent avec insistance leur détachement de cette morale religieuse qui s'inscrit dorénavant dans la sphère de l'intime.

« Les personnes tiennent la plupart du temps à se démarquer non seulement des professionnels et de l'État, mais également de « l'ancienne » conception du bénévolat, assimilée à la charité et aux obligations religieuses. Cela n'exclut pas une référence spirituelle importante chez une proportion non négligeable de personnes » (Godbout, 1992, p. 84).

De plus, au Québec, l'Église a fortement influencé, jusqu'à tardivement, les associations les groupes communautaires et donc la pratique du bénévolat. Le bénévolat dit classique était associé à la figure de femmes qui cherchaient à travers leurs actions bénévoles charitables une satisfaction morale ainsi que leur salut (Charles, 1990).

La deuxième dimension est celle de l'hédonisme. Les individus, malgré ce regard sur autrui par l'éthique, recherchent l'enrichissement personnel dans leur bénévolat. Ils ne souhaitent pas pratiquer à la retraite une activité qui leur déplaît. Nina le formule :

L'activité doit me plaire, moi là je suis à la retraite, j'ai décidé que je faisais ce que je voulais, comme je le peux, c'est-à-dire que je vais aller dans une organisation où je vais bien faire les choses, je ne m'en irais pas dans un groupe de constructeurs automobiles, je connais rien là dedans, donc j'ai décidé, quand j'ai pris ma retraite, je me suis dit là, il faut que tu fasses ce que tu veux, quand tu veux, avec qui tu veux, et puis il faut que cela te plaise toujours les belles affaires, du négatif je n'en veux plus, il y en a toujours dans la vie des gens négatifs autour de moi, j'ai bien de la misère, je ne dirai pas des gens qui ont des problèmes cela c'est correct, je peux aider dans la mesure de mes moyens, mais des gens je ne m'en irais pas dans quelque chose qui ne me plaît pas, et puis quand quelque chose te plaît, tu vas bien, cela se poursuit, si cela ne te plaît pas, tu t'en vas et puis tu fais d'autres choses (Nina, qc).

Nina exprime bien cette volonté de se faire plaisir dans le bénévolat choisi et *a fortiori* dans toutes ces temporalités sociales à la retraite. Cette affirmation du plaisir dans l'activité va de pair avec l'individualisme et le bénévolat moderne où « soi » est le ressort de la participation. Ce plaisir est « à la fois le résultat et la condition de l'action » (Vermeersh, 2004, p. 696), il s'obtient par le libre choix de l'activité, le résultat (aider des chômeurs à retrouver un emploi), un sentiment de bien-être personnel (*c'était vraiment le fun, cela me plaisait beaucoup*), dans le lien avec les autres et surtout dans la reconnaissance. Cette reconnaissance s'acquiert bien parce que l'individu donne. Si nous reprenons la définition de la notion de bénévolat donnée dans la partie introductive, nous avons indiqué dans l'une des dimensions proposées par Ferrand Bechmann (1992), le don et la rémunération. Le don de soi dans le bénévolat et le contre-don apporté par la reconnaissance contribuent à renforcer l'enrichissement personnel du retraité, soit la deuxième dimension. Selon Mauss (1968), le don implique une triple obligation de donner, de recevoir et de rendre. Pour expliquer la restitution, Mauss évoque le concept de l'esprit de la chose donnée : le « hau », terme maori ; plus précisément il indique que, même abandonné, l'objet donné-reçu est empreint d'une force inhérente, soit l'esprit de celui qui l'a donné. De ce fait, implicitement le donateur a encore prise sur le donataire par la chose donnée jusqu'à ce que celui-ci lui rende en retour quelque chose. Ainsi, ces actes de réciprocité dictent, comme le souligne Mauss, la création de liens sociaux. D'après Hénaff, la nécessité de rendre permettrait ainsi de comprendre le système du don comme un « phénomène social et une pratique rituelle instaurant une relation » dans lesquels le donneur se risque dans ce qu'il donne. Ce don, même s'il est volontaire, n'est pour autant jamais gratuit, il oblige, il introduit dans un échange, à la fois choisi et

contraint. En apportant leur aide à un autrui étranger, les retraités, tel Rachel (qc), reçoivent en retour des formes de reconnaissance : *Le bénévolat ce n'est pas juste du don – don, c'est du don – recevoir, la paye c'est la reconnaissance et aussi c'est se réaliser dans quelque chose qu'on aime.* La citation de Rachel nous indique qu'en surcroît du don et du retour par la reconnaissance des personnes aidées, la notion de plaisir s'ajoute aux motivations dans la pratique du bénévolat. Dans son bénévolat en soins palliatifs, Nina nous explique qu'elle le faisait par plaisir et que même dans des conditions *a priori* complexes où la mort est quotidienne, l'échange est présent, et les contre-dons sont nombreux et riches d'enseignements.

Toutes les fois que je revenais, longtemps j'ai fait le bénévolat de quatre heures à dix heures le soir, à chaque fois que je revenais le soir à mon domicile, je me faisais jouer, je ne sais pas si vous connaissez cette musique là, what a wonderful world de Louis Amstrong, je me faisais jouer cela, et cela m'apportait énormément, c'est vrai que cela nous apporte, on donne beaucoup, beaucoup, beaucoup humainement, émotivement, tu donnes beaucoup, tu te protèges quand même, il y a l'aspect aussi relationnel avec les autres avec qui tu fais du bénévolat, il y a l'aspect donner aux patients. Pour moi l'aspect le plus important c'était le contact avec la personne qui est malade, être vraiment capable d'être proche des gens j'ai eu des conversations et des commentaires de personnes qui étaient là en soins palliatifs qui m'ont appris, qui m'ont donné des leçons de vie, des petites phrases de temps en temps de la part de personnes tu te dis cela c'est une grande leçon de sagesse, quand t'es rendu là, les leçons de sagesse, il y en a eu beaucoup. [...] Moi, j'ai beaucoup reçu et je veux faire partager le monde, sans avoir rien en retour, mais encore là ce n'est même pas vrai parce qu'on a dit qu'on retire beaucoup, mais sans avoir rien qui va me revenir, je fais cela pour donner, partager ce que j'ai, j'ai beaucoup reçu et je veux partager avec les gens, on me donne beaucoup par le regard, le sourire, les appréciations, je trouve que c'est très nourrissant. Quand je peux apporter un petit quelque chose, je pense que cela m'appelle beaucoup, beaucoup. Mais c'est un peu égoïste le bénévolat aussi, je parle d'égoïsme, dans le sens où on retire beaucoup du bénévolat qu'on fait (Nina, qc).

La notion de plaisir devient de plus en plus centrale à notre avis dans les motivations de l'individu à pratiquer un temps de bénévolat.

« Occulter ou minorer cette notion centrale de plaisir dans l'observation des parcours et l'analyse des discours reviendrait à ignorer le travail de construction du sens de l'action par le bénévole lui-même. Rechercher un plaisir pour soi, c'est avant tout effectuer un mouvement de retour sur soi et de reconnaissance de soi. Il est en effet lié à un engagement vers autrui avec la volonté d'agir sur le monde, d'y trouver une place et un rôle social » (Peter, Sue, 2012, p. 19).

L'hédonisme et l'éthique sont donc deux motivations qui ressortent des entretiens, cependant d'autres valeurs personnelles peuvent apparaître dans les raisons de l'implication bénévole, telle que celles liées à la cause défendue par l'association (le chômage, l'alphabétisation, la pauvreté...). Si l'individu a eu une expérience personnelle en lien avec la cause ou les objectifs de l'association, il aura dès lors une plus grande sensibilité pour l'organisme. A ce titre, avoir eu un proche chômeur et décider d'accompagner des chômeurs, être retraité et défendre ses intérêts, le cancer d'un proche incitant à s'impliquer dans le secteur des soins palliatifs.... Les valeurs personnelles de l'individu touchent aussi à l'éthique et à l'altruisme, soit l'envie de redonner ce qu'il a reçu au cours de sa vie.

Ils viennent en disant moi j'ai été élevé avec une petite cuillère d'argent dans la bouche, j'ai envie de rendre (Ancienne Déléguée Générale de Solidarités Nouvelles face au Chômage).

Il y a une raison plus altruiste qui est que j'ai eu de la chance dans ma vie professionnelle et ayant été viré à cinquante-cinq ans proprement, je me suis dit mon pote tu as eu du pot et quelque part je me suis dit il faut que je renvoie l'ascenseur (Responsable formation de Solidarités Nouvelles face au Chômage).

Nous avons ainsi constaté que des facteurs liés à la personne jouaient dans les facteurs favorisant ou défavorisant le bénévolat à la retraite. Un dernier peut être ajouté, celui de l'acquisition des compétences, *a priori* moins prégnant pour les retraités que le reste de la population, il est important à notre avis de le mentionner brièvement. Le plus souvent les actifs, au même titre que les étudiants participent à un temps de bénévolat afin de se professionnaliser ou développer des compétences à destination d'un objectif professionnel. Or, l'acquisition des compétences ne se limite pas à la sphère professionnelle et dans un contexte où les temporalités sociales tendent à s'interpénétrer sur le parcours de vie, le temps

de la formation a tout à fait sa place au temps de la retraite (Chamahian, 2009). Ainsi, aux facteurs liés à la personne s'ajoutent ceux concernant l'environnement.

3.1.2 Les facteurs liés à l'environnement

Les facteurs liés à l'environnement se divisent entre ceux liés à l'environnement géographique, social et institutionnel.

(1) L'environnement géographique

L'environnement géographique ou physique a une influence sur la participation bénévole des retraités. En effet, avant d'accepter de réaliser un temps de bénévolat, le retraité prend en considération l'accessibilité et la distance entre son domicile et le lieu de la pratique bénévole. De nombreux retraités aspirent à ce que la structure dans laquelle ils réalisent leur temps de bénévolat soit à proximité de leur habitation et ne souhaitent pas avoir un déplacement excessivement long à effectuer et subir les contraintes qui s'ensuivent : problème de circulation, heure de pointe dans les transports en commun, fatigue... A ce titre, Françoise⁷⁸ nous explique qu'elle a préféré stopper son bénévolat dans une structure éducative où tout se déroulait au mieux en raison de la distance qui la séparait de cette structure à son domicile, mais également à cause de difficultés récurrentes qu'elle avait pour se garer.

Je suis d'abord allée dans un collège qui est à R., ce n'est pas très loin d'ici, il fallait y aller en voiture, et c'était très difficile pour se garer, cela s'est très bien passé, les gamins, on me disait que j'avais énormément de succès, à l'heure du repas, une dame qui vient gratuitement lire, cela se passait bien, donc ils venaient, ils ne venaient pas, cela m'était bien égal, j'étais tenue à aucun nombre d'élèves, c'était moi qui gérait mon truc, cela s'est très bien passé, mais quand j'y suis revenue l'année d'après, début novembre, la première fois j'ai mis une heure trente pour me garer, la deuxième fois j'ai mis une heure pour me garer et j'ai accroché l'aile de ma voiture et j'ai dit cela suffit, moi je me suis énervée de toute mon activité pour me garer, des stress je n'en veux plus, donc j'ai dit à la directrice, je

⁷⁸ Françoise, 65 ans, est mariée, a deux enfants, un petit-fils, sa mère en vie et habite dans le 93. Ancienne enseignante d'anglais et formatrice de professeurs, elle a pris sa retraite à 60 ans par choix car elle commençait à se sentir fatiguée. Pendant sa vie professionnelle, elle avait dû arrêter l'aquagym et ne pratiquait plus aucune activité : à la retraite elle organise son temps entre un temps de néo-bénévolat 2 h par semaine, où elle fait la lecture à des enfants, et du temps pour soi accompagnée parfois de son conjoint, également à la retraite.

ne peux pas me garer pour venir chez vous, j'aime bien venir chez vous, je ne viendrai plus chez vous, elle était complètement désolée, parce que cela se passait bien, j'ai dit au responsable, j'arrête R., mais je n'arrête pas le bénévolat, trouvez moi autre chose, et on m'a trouvé autre chose (Françoise, fr).

Ainsi, les retraités bénévoles de notre enquête ont une large préférence à se rendre à leur temps de bénévolat à proximité de chez eux. Chantal⁷⁹ nous le confirme :

Quand on regarde les permanences [de l'association], c'est à peu près toujours les mêmes prénoms qui reviennent, c'est toujours les mêmes qui bossent, enfin qui viennent, il y a aussi une question de proximité j'imagine, moi j'habite à côté d'ici, moi j'habite B. donc c'est autre chose, je suis à cinq minutes à pied donc c'est facile de venir, c'est pour cela que je me suis mise beaucoup dans les permanences, cela ne me gêne pas de venir deux heures quand je suis là. Je ne le ferais pas si j'habitais loin. Le lieu où on pratique notre activité joue beaucoup, je ne ferais pas un bénévolat si c'était très loin de chez moi (Chantal, fr).

Cette volonté de privilégier la proximité peut aussi être en lien avec la multiplication des temporalités sociales qui engendre une organisation temporelle nécessaire et une coordination de celles-ci. De fait, si les temporalités sociales se suivent au cours d'une journée, pour pouvoir participer à toutes, il faut que le temps de déplacement entre chacune ne soit pas excessif. A cet égard, Bernard⁸⁰ qui fait de la lecture aux enfants et qui organise des activités ludiques dans des écoles nous explique qu'il a privilégié par choix des écoles proches de chez lui en raison des différents déplacements qu'il effectue.

J'avais plusieurs écoles, plusieurs écoles m'avaient sollicité, j'avais entre choisir deux ou trois écoles, une qui était beaucoup plus loin, j'ai choisi la plus près, et je suis revenu dans la deuxième mais pas en tant que lecteur, en tant qu'aide pour faire les jeux. J'ai refusé la troisième car elle n'était pas proche, et que je mettais bien trop de temps à y aller à pied (Bernard, fr).

⁷⁹ Chantal, 62 ans, divorcée, deux enfants, habite Paris. Elle a choisi de partir en retraite de l'enseignement secondaire à 60 ans. A la retraite, elle est néo-bénévole à Lire et Faire Lire deux heures par semaine, pratique l'aquagym, la randonnée, se rend régulièrement au cinéma et part en voyage une fois tous les trimestres.

⁸⁰ Bernard, 61 ans, marié, deux enfants du côté de sa femme, habite dans le 93. Employé d'assurance, il a pris sa retraite à 55 ans grâce à un plan de préretraite. Il organise son temps entre de la lecture et des activités ludiques dans des écoles pour des enfants pendant 15 h par semaine. Le reste du temps est dédié à des activités d'intérieur ou du temps dévolu à sa femme.

Par ailleurs, des conditions météorologiques associées à des éloignements géographiques peuvent décourager des bénévoles à participer à leur temps de bénévolat. La responsable des bénévoles d'un centre d'action bénévole de Montréal nous précise que le froid hivernal n'est pas forcément un facteur contraignant dans la pratique bénévole car la population québécoise est habituée ; cependant durant les périodes de fortes tempêtes, les déplacements deviennent quasiment impossibles et peuvent parfois stopper les activités.

Le froid au Québec on est habitué. Il y a peut-être un exemple pour les croissants cafés, au mois de décembre la température s'est gâchée pendant la nuit, il y avait de la neige, il a fallu annuler à la dernière minute car les gens ne seraient pas venus, oh si je suis pas capable de m'en retourner, c'est de la prudence, mais le froid, l'hiver les gens sortent quand même, c'est sûr que si il y a eu une tempête, le climat naturel d'hiver ce n'est pas cela qui va les empêcher de sortir, la noirceur etc... (Responsable des bénévoles d'un centre d'action bénévole à Montréal).

De fait, l'environnement géographique peut être un frein au bénévolat et la proximité est le plus souvent recherchée dans l'activité.

(2) L'environnement social

L'environnement social semble être aussi l'un des moteurs de la pratique du bénévolat. Les bénévoles retraités rencontrés ont besoin de se sentir faire parties prenantes d'un projet collectif national et d'un groupe local. Cette sociabilité s'observe à travers plusieurs types de liens :

- Ceux avec le public concerné par l'aide quelle qu'elle soit.
- Ceux avec les autres bénévoles.
- Ceux avec les salariés de l'association.

Ces liens sociaux sont, comme nous l'avons vu, parfois cadrés et orientés par une Charte. Cependant, ils influencent positivement ou négativement le bénévolat des retraités. La population rencontrée vers qui se dirige l'aide ou l'action est plurielle et dépend de la structure associative.

Dans la pratique de la lecture à des enfants, les retraitées bénévoles recherchent activement la socialisation intergénérationnelle, avec l'intégration de la figure maternelle de la grand-mère. Au regard de l'article 4.1 de la charte de Lire et Faire Lire, il est demandé aux retraités de pratiquer leur bénévolat « dans une démarche de plaisir, de partage et de découverte », ce qui implique des dimensions individuelles issues de la sphère privée. Le retraité ne devient pas un simple exécutant du programme confié sur un mode hiérarchique, il doit également donner de lui-même aux enfants en développant des qualités d'ordre domestique. Ainsi, il est implicitement exigé aux seniors d'avoir au préalable ou d'acquérir des qualités de présence, de transmission intergénérationnelle, d'écoute, de donation... liées au statut de grands-parents. Celles-ci étant dans l'imaginaire collectif attaché plus particulièrement à des caractéristiques féminines, et il n'est pas étonnant que 90 % des bénévoles lecteurs à Lire et Faire Lire soient des femmes, qui précisent que la relation avec les enfants est recherchée dans le choix du bénévolat.

C'est le rapport des générations, surtout dans le 93, on a affaire à des gamins qui connaissent à peine leurs grands-parents car ils sont loin, ils voient leurs grands-parents que pendant les vacances, créer ce lien de la mamie qui raconte une histoire c'est quand même important, c'est mamie lecture, ils nous voient comme cela, on a un rapport comme on n'en a pas beaucoup, c'est des petits groupes de cinq, six, pour ce qui me concerne, j'ai toujours le même groupe toute l'année, donc forcément il y a des liens qui se font, et il y a un rapport qui est un peu de grands-parents à enfants, pour beaucoup, j'aime bien, j'ai des enfants, mais ils ne m'ont pas encore fait de petit, donc je suis un peu grand-mère par ce biais là avant de l'être vraiment (Chantal, fr).

Ils ne bougent pas, c'est vraiment comme raconter à ses petits-enfants, ils sont collés, c'est ce qu'elle [la maîtresse] veut, elle me dit je veux qu'ils aient l'occasion d'être collés à une personne qui leur raconte une histoire, donc quatre pas plus, jamais les mêmes donc cela tourne, c'est vrai qu'ils sont collés (Agnès, fr⁸¹).

Ces qualités de don et de relationnel, traditionnellement cantonnées dans la sphère domestique, sont importées ici dans celles de l'engagement bénévole. Les deux lectrices insistent bien sur le caractère familial instauré avec les enfants, Chantal dans l'attachement

⁸¹ Agnès, 60 ans, mariée, trois enfants, trois petits-enfants, vit dans le 93. A la retraite de l'enseignement à 53 ans, de façon imprévue mais choisie, elle décide en partenariat avec sa fille de créer une librairie. Depuis maintenant six ans, Agnès est gérante d'une librairie, y travaille, mais fait également du bénévolat et prend du temps personnel pour lire.

avec les enfants en raison de la répétition hebdomadaire des séances, Agnès dans la proximité affective avec les enfants. Certains de nos enquêtés apprécient donc d'être dans la rencontre de l'autre.

Le public aidé peut être nettement plus éloigné de la vie quotidienne du bénévole que celui des enfants. Si la confrontation entre ces deux réalités sociales sont brutales, en raison d'une totale différence, certains bénévoles préfèrent quitter le bénévolat, tandis que d'autres peuvent accepter cette mise en lien avec l'altérité et la perçoivent comme un facteur positif de découverte de l'autre. A cet égard, Gérard⁸² nous rapporte qu'il a rencontré une population de chômeurs qu'il n'aurait pas eu l'occasion de connaître autrement et a acquis un enrichissement personnel dans ce contact avec l'autre.

Cela m'a apporté des connaissances sur le chômage, comment cela fonctionne dans la tête des gens, de rencontrer des gens que je n'aurais jamais rencontrés, en tant que bon bourgeois, chef d'entreprise, je ne les aurais pas rencontrés dans mon parcours, et il y a une pâte humaine extraordinaire, il y a une connaissance et des gens qui m'ont surpris, j'aurais été infiniment moins bon que beaucoup de gens que j'ai accompagnés, il y a des gens qui m'ont surpris, dans la façon dont ils bataillent, il y a les problèmes personnels, et autour, familiaux, de logement, cela m'a apporté cette connaissance, je crois que c'est surtout cela (Gérard, fr)

De cette rencontre avec le public aidé, les retraités bénévoles donnent mais reçoivent également en retour comme nous l'avons montré avec le triptyque donner-recevoir-rendre de Mauss. « Le bénévole cherche avant tout à réaliser une expérience significative. Il accorde une grande importance à la rencontre, l'accompagnement, la relation interpersonnelle » (Gagnon, Sévigny, 2000, p. 534-535). Les retraités tirent ainsi de leur temps de bénévolat une reconnaissance non négligeable qu'ils viendraient chercher avant même de donner, ce que nous relate la responsable des bénévoles d'un centre d'action bénévole à Montréal.

Avant le bénévolat, on faisait du bénévolat, au début j'avais encore des bénévoles qui me disaient, il y a douze treize ans, moi je veux aider, je viens chercher quelque chose, c'est sûr

⁸² Gérard, 67 ans, marié, quatre enfants, neuf petits-enfants, vit dans le 92. Après avoir été chef d'entreprise d'une PME pendant vingt-cinq ans, il a décidé de la vendre à un grand groupe, puis est devenu salarié de cet acquéreur en profitant du cumul emploi – retraite pendant deux ans et demi. Depuis deux mois, il est passé consultant et a corrélativement diminué son temps de travail. A côté de ce temps cumulé emploi – retraite, il est bénévole dans une association, chante dans une chorale et est vice président de celle-ci.

qu'ils donnent, mais le bénévole qui était dans la paroisse, donner, donner, et même s'il disait qu'il ne recevait pas, parce qu'on reçoit toujours un peu, la reconnaissance, la petite tape dans le dos, aujourd'hui ce n'est pas cela, on ne vient pas donner, on vient recevoir, et c'est assez répandu, on en parle de plus en plus dans le centre d'action bénévole, on vient chercher une expérience de travail, une intégration, les aînés c'est moins évident, les retraités que je reçois ils viennent faire beaucoup de bénévolat pour sortir de la maison, c'est ceux qui sont plus isolés car les autres on ne les voit pas, nous on dit que nos retraités s'amuse, donc ils viennent sortir de l'isolement et ils viennent aussi recevoir (Responsable des bénévoles d'un centre d'action bénévole à Montréal).

La reconnaissance vient, à l'instar de ce que nous avons développé dans la sous-partie sur la gestion des bénévoles, par les structures associatives, mais également par le public aidé, comme nous l'indique Ingrid⁸³ qui donne des cours de conversations françaises :

Ils sont très reconnaissants, c'est sûr, c'est sûr, je me souviens j'avais eu un groupe particulièrement dynamique, je donne une première session, ensuite ils doivent aller dans un autre groupe, ils étaient tous revenus à la deuxième session, j'ai dit non, vous ne venez pas ici, ils ont dit on veut continuer avec vous, mais j'ai dit ce n'est pas possible parce que je redonne la même classe, vous allez apprendre la même chose, cela c'était et puis, un jour c'était, on fait le calendrier et pour faire le calendrier je parle des dates d'arrivée au Canada, les fêtes nationales, les anniversaires et j'apprends qu'il y en a un le mardi suivant c'est son anniversaire, un jeune de Bagdad, il parlait très, très bien en anglais, je dis à mon mari ça se peut pas que je ne fasse rien, c'est son anniversaire, c'était le plus drôle, et le plus dynamique, et qui faisait des blagues, je me suis dit je vais apporter une carte et des chocolats, heureusement lui avait apporté un gros gâteau et des boissons pour tout le monde, lui, la générosité, les dernières vingt minutes on a cessé de faire les classes pour manger le gâteau qu'il avait apporté, il y avait une convivialité, cela te prend quelqu'un comme cela, ils sont très reconnaissants, vraiment très reconnaissants (Ingrid, qc).

Ainsi, la reconnaissance des usagers est un élément très important pour les retraités qui n'ont plus accès à la reconnaissance professionnelle. Par le bénévolat, le public aidé leur reconnaît un rôle, une place dans la société. Les retraités en retirent par suite une satisfaction, une utilité sociale voire même une identité. Ils développent un sentiment d'appartenance au

⁸³ Ingrid, 64 ans, mariée, sans enfant, habite à Montréal. Ancienne urbaniste, elle est à la retraite depuis deux ans. Elle partage son temps entre des conversations françaises avec des immigrés, le bridge, la marche, et une visite une fois par semaine à ses parents qu'elle nomme « ludique » car elle joue le plus souvent à des jeux avec eux : bridge, scrabble...

groupement associatif. Le bénévolat se pratique dans un cadre où l'individu peut rencontrer à la fois des pairs mais également des personnes de tout âge en fonction des choix de recrutement de l'association. Ainsi, il peut entretenir une vie sociale à l'intérieur d'un groupe, qui se limite bien souvent aux contours du temps de bénévolat (Robichaud, 2003, Peter, Sue, 2012).

Gérard nous explique que sa participation à un groupe de solidarité afin d'accompagner des chômeurs lui a permis de développer son réseau social, mais également de rencontrer de nouvelles personnes, d'avoir des confrontations d'idées et de mener des réflexions qu'il n'aurait peut-être pas eues avec son milieu social. Le bénévolat lui ouvre une fenêtre sur un monde plus large et des contacts plus vastes.

Ce que cela m'a apporté aussi le bénévolat, c'est le travail en groupe, le groupe de solidarité c'est un lieu, ce n'est pas marrant de faire de l'accompagnement, le chômage ce n'est pas sexy, mais en même temps c'est important de comprendre, de connaître les gens de ce groupe de solidarité, il y a une cooptation un peu, cette vie en groupe et cette connaissance est un élément important pour réussir l'accompagnement, et le groupe est un support c'est un groupe qui doit réguler les accompagnements, c'est de l'intérêt de voir comment réagissent les gens, comment on arrive à trouver les solutions dans un domaine, aujourd'hui il y a une certaine expérience qui se crée et il y a de l'intérêt et l'intérêt d'élaborer une stratégie vis-à-vis de l'accompagné, se poser la question en binôme ou en groupe, est-ce que je lui dis cela, je lui parle de cela, est-ce que c'est le moment, j'ai le droit de dire cela, les problèmes qu'on se pose derrière, qui sont des problèmes importants, il y a de l'intérêt dans ces questions qu'on tente de résoudre en groupe (Gérard, fr).

Des instants dits « de convivialité » peuvent être instaurés dans les groupes de bénévoles afin de stimuler ce lien social. A cet égard, la responsable du service de ressources humaines d'une association nous précise l'importance du moment du midi pour discuter avec les autres bénévoles de la vie courante. Ingrid nous indique également que le temps du repas est un apport, un lieu d'échange. Cette retraitée donne des cours de conversations françaises en soirée et, une fois par semaine avant chaque cours, elle se retrouve avec les autres bénévoles qui assurent le même type d'activité, et dîne avec eux. Ce moment leur permet d'échanger aussi bien sur le quotidien que sur les difficultés et expériences avec les apprenants. La responsable des ressources humaines d'AGIR abcd et Ingrid nous content leurs expériences ci-après :

J'ai cherché, j'ai fait plusieurs associations dans Paris et finalement celle-là me plaisait bien donc je suis rentrée comme petite main ici, c'est tout. Et puis surtout ici, je crois qu'on est un peu tous pareils, c'est très convivial, cela bouge sans arrêt, il faut aimer, il faut aimer, on voit beaucoup de monde, on déjeune ensemble, on parle d'autres choses à ce moment-là, théâtre, machin, truc, cinéma, resto... Voilà, on a une vie sociale qu'on n'aurait pas si on ne faisait pas notre bénévolat (Responsable des ressources humaines d'AGIR abcd).

J'aime arriver à six heures et puis voir les autres, j'aime la camaraderie qui s'est développée entre les bénévoles, on arrive à six heures chacun avec un bout de lunch, on nous sert quelque chose ici aussi, j'aime cette camaraderie (Ingrid, qc).

La dernière relation qui peut s'offrir aux bénévoles dans une association est celle avec les salariés, qui peut s'avérer positive comme négative et qui pèse aussi dans le fait de continuer ou d'arrêter un temps de bénévolat. Les relations avec le salarié peuvent être favorables, comme nous l'indique Chantal : *Il fait un travail formidable, il nous aide à trouver notre école, il [le salarié] est vraiment à l'écoute, c'est quelqu'un qui cherche à nous aider et nous intégrer (Chantal, fr).*

Mais ces relations peuvent être négatives et peuvent empêcher l'individu de pratiquer son bénévolat, voire même de l'arrêter, à cet égard Agnès nous l'explique :

Dans une autre association, je ne m'entendais pas du tout avec le salarié, j'avais une activité centrée sur le siège de l'association, comme je faisais l'accueil et il avait toujours quelque chose à redire, au bout d'un moment cela m'a été désagréable, j'ai préféré partir. Je ne fais pas du bénévolat pour que cela se passe mal, je le fais avant tout par envie et par plaisir (Agnès, fr).

Il se peut également que ces relations soient délicates en raison d'une mauvaise gestion de la structure associative ; ainsi, dans un dernier temps, nous allons nous intéresser à l'environnement institutionnel en tant que facteur favorisant ou défavorisant la participation bénévole de nos enquêtés.

(3) L'environnement institutionnel

Hong, Morrow-Howell et al. (2009) ont dégagé le fait que le bénévolat était certes influencé par des caractéristiques liées à l'individu (sociodémographique, temps, revenu, transport, connaissances) mais également par des critères liés à la structure associative. Ainsi, l'environnement institutionnel peut comprendre l'accessibilité de l'information sur l'association, le cadre de la structure (locaux, matériels, financements), le management des salariés de la structure associative, à ce titre l'accueil, l'offre de formation, la gestion des ressources humaines bénévoles, la flexibilité et l'adaptation de l'association vis-à-vis des bénévoles... Étant donné que nous avons déjà explicité ces points dans la partie sur la gestion des bénévoles par les structures associatives, nous ne les détaillerons pas plus. Néanmoins, il est important de mentionner qu'en raison de déconvenues liées parfois en partie à l'accueil, au manque de suivi des bénévoles par les salariés, le sentiment d'être laissé à l'abandon, certains retraités décident d'arrêter leur bénévolat ; tandis qu'une « bonne » gestion de la structure administrative de l'association et des ressources humaines sont un facteur favorisant le maintien dans la pratique bénévole des retraités. A cet égard, dans l'enquête de Recherches et Solidarités de 2010 (Bazin, Malet, 2010), lorsque le bénévole âgé de plus de soixante ans évoque ses éventuelles déceptions vis-à-vis de son bénévolat, quatre sources sont citées, toutes en lien avec cet environnement institutionnel : un manque de moyens financiers et matériels pour l'association, des locaux inadaptés, un manque d'organisation associative. Dans les facteurs défavorisant la participation bénévole, il faut donc prendre en considération cet environnement institutionnel.

Après avoir dégagé les facteurs liés à l'environnement, nous allons observer maintenant ceux liés à l'occupation qui peuvent enclencher des freins ou des leviers au temps de bénévolat.

3.1.3 Les facteurs liés à l'occupation

(1) Le lien avec le parcours de vie

Les individus qui ont pratiqué un temps de bénévolat pendant leur jeunesse ou leur vie professionnelle ont plus de facilité à continuer dans cette voie ou à reprendre un bénévolat pendant leur temps de retraite. Les auteurs analysant l'enquête sur le don et le bénévolat au Québec (Clarke, Lasby et al., 2010) ont effectivement constaté l'influence des expériences de jeunesse sur le bénévolat pendant le temps de travail.

« Les résidents du Québec qui avaient vécu diverses expériences dans leur jeunesse étaient plus susceptibles de faire du bénévolat plus tard dans la vie une fois adultes que ceux qui n'avaient pas vécu les mêmes expériences. Par exemple, plus de la moitié (59 %) de ceux qui avaient participé activement à un organisme religieux pendant leur jeunesse ont fait du bénévolat, comparativement à moins de la moitié (42 %) de ceux qui ne l'avaient pas fait. De même, ceux qui avaient participé activement à un organisme de gestion étudiante étaient plus susceptibles de dire qu'ils avaient fait du bénévolat en 2007 (56 % comparativement à 45 %), comme l'étaient ceux dont les parents avaient fait du travail bénévole (55 % comparativement à 41 %) » (Clarke, Lasby et al., 2010, p. 35).

De plus, nous avons également vu dans le chapitre sur la typologie des formes d'agencement des temporalités sociales à la retraite, que les enquêtés du type 3 « structuration équilibrée »⁸⁴, qui avaient majoritairement pratiqué une activité bénévole pendant leur enfance ou leur vie professionnelle, continuaient cette temporalité sociale à la retraite. Pour rappel, Ghislaine⁸⁵, avait effectué pendant son enfance du bénévolat sous l'influence parentale en rencontrant des personnes âgées chaque semaine, puis avait participé aux associations de parents d'élèves, pour enfin, une dizaine d'années avant sa retraite, prendre part à l'association dont elle fait partie aujourd'hui dans le domaine de l'action sociale.

⁸⁴ Les deux dimensions du type 3 « structuration équilibrée » sont à la fois la diversité et l'autonomie.

⁸⁵ Ghislaine, 65 ans, mariée, quatre enfants, neuf petits-enfants, vit dans le 92. Ancienne professeur de mathématiques, elle a décidé de prendre sa retraite à 60 ans. Elle a choisi de diviser son temps en tiers : un dédié au bénévolat, un au temps pour soi et un au relationnel et à la famille.

(2) L'agencement des temporalités sociales

Nous avons souhaité mentionner l'agencement des temporalités sociales comme l'un des facteurs favorisant ou défavorisant la pratique du temps de bénévolat étant donné qu'une activité trop exigeante en terme temporel peut rebuter certaines personnes et les conduire à refuser une pratique. *A contrario*, une activité bénévole bien définie à la fois dans le temps et dans les missions facilitera l'entrée dans le cadre associatif. Nous développerons toutes ces informations dans la sous-partie suivante sur les particularités d'articulation des temporalités sociales des retraités bénévoles.

(3) Le lien entre l'offre des associations et les attentes des bénévoles

Aucune structure, dont le recrutement n'est pas basé sur l'âge, ne s'engage dans la promotion d'un bénévolat particulier. Toutes les associations soulignent l'importance de la présence des bénévoles âgés, leur richesse et la fidélité dans leur implication. Pour nos interlocuteurs, il n'existe pas une demande et une offre spécifiques aux bénévoles seniors, mais des projets associatifs mettant plus ou moins explicitement en avant leur volonté de favoriser le lien intergénérationnel. Afin que le bénévole perdure dans sa pratique, il est nécessaire que ses attentes entrent en adéquation avec l'offre de l'association, sinon il ne maintiendra pas son action. Nous le constatons toujours avec l'association Lire et Faire Lire. L'association offre d'une part un bénévolat alliant action et proximité, et d'autre part une compatibilité entre une mission clairement définie et une disponibilité préservée pour les retraités à d'autres investissements personnels. Elle propose plus un bénévolat ponctuel (une heure une fois par semaine), bien explicité, sans élection locale.

La perspective d'une meilleure articulation entre « offre » de candidats seniors au bénévolat et « demande » des associations rejoint le souci d'acteurs de la société civile de mieux articuler les enjeux individuels et collectifs d'une transition réussie entre temps de travail et temps de la retraite (Boutrand 2009). L'ensemble des propositions tourne autour d'un partenariat gagnant-gagnant pour l'ensemble des parties prenantes à une optimisation des lieux et des modes d'intégration sociale des 50-70 ans.

Au total, nous avons étudié dans cette sous-partie les différents freins et leviers au bénévolat pour nos enquêtés à partir des trois catégories de la Mesure Canadienne de Rendement Opérationnel : les facteurs liés à la personne, les facteurs liés à l'environnement,

les facteurs liés à l'occupation. Dans la sous-partie suivante, nous allons nous focaliser sur la spécificité du bénévolat en France et au Québec et sur son agencement vis-à-vis des autres temporalités sociales à la retraite et sur le parcours de vie.

3.2 Spécificité du bénévolat en France et au Québec

3.2.1 D'un temps polarisé vers un temps *post it*

La pratique du bénévolat a fortement évolué, que cela soit en France mais également au Québec, au cours des trente dernières années.

En France, le bénévolat a véritablement été considéré comme une temporalité sociale à part entière à partir des années 1980 en raison du départ massif en préretraite d'un grand nombre d'individus. Nous ne reviendrons pas sur ce point que nous avons préalablement développé, néanmoins il nous faut insister sur le fait que ce mode de vie au temps de la retraite était quasi-inexistant avant cette date. Les préretraités, bien souvent âgés de moins de soixante ans, se sont emparés du bénévolat afin de ne pas s'enfermer dans la sphère privée, retrouver une utilité sociale et une sociabilité.

« Les nouvelles politiques de “déemploi” des travailleurs âgés (dispositifs de cessation anticipée d'activité, abaissement de l'âge de la retraite) signifient pour beaucoup une mise à l'écart injustifiée de la sphère économique et un rejet social. [...] Ces associations [créées par ces retraités] peuvent alors être considérées comme des éléments de réponse au changement. La re-création de réseaux de sociabilité révèle la recherche d'une nouvelle identité collective et constitue un substitut aux groupes primaires (entreprises, voisinage...) dont la capacité intégratrice s'est affaiblie » (Legrand, 1990, p. 60).

Aucune concurrence entre des temporalités sociales n'était de mise à l'époque, car il était interdit à ces individus de mener un temps de travail pendant leur préretraite, ce qui n'a pas été le cas au Québec. De plus, le travail à la retraite était encore entouré d'un cadre législatif contraignant qui rendait quasi-impossible le développement de ce temps à la retraite. Ainsi ces retraités étaient majoritairement des néo bénévoles, plus instruits, en meilleure santé que les générations précédentes, disposant d'un niveau de vie et d'un pouvoir d'achat supérieurs.

Au Québec, la tradition bénévole des retraités n'est pas tout à fait la même. Elle est marquée par deux tendances : le religieux et les luttes sociales. D'une part, le développement

du secteur sans but lucratif s'est fortement développé grâce à la présence de l'Église catholique au Québec et son influence reste toujours présente. A cet égard, certains des retraités interrogés nous ont bien indiqué qu'ils ont été éduqués dans des familles croyantes, où les valeurs religieuses de dons, d'entraide et d'altruisme étaient prônées. Celles-ci se concrétisaient dans la participation à l'action bénévole. Certains aînés, surtout des femmes, qui ont aujourd'hui plus de soixante-dix ans pratiquaient une activité bénévole, bien souvent à plein temps, particulièrement pour « sauver leur âme », ce qui est nettement moins le cas.

Au Québec, c'est une réalité différente de la France, c'était un état très religieux jusque dans les années 1960. En France, cela a été dépassé plus tôt, mais au Québec, c'était présent jusqu'en 1960 et il y a plein de femmes qui ont soixante-dix, quatre-vingts ans, qui n'ont jamais été sur le marché du travail, et que leur occupation était le bénévolat, et c'est souvent leur occupation pour « sauver son ciel », ce qu'on appelle souvent les dames patronnesses, quand je dis cela ce n'est pas négatif et aujourd'hui ces dames là sont épuisées, mais elles ne sont pas prêtes à accepter que les personnes qui arrivent vont faire cela différemment, elles n'ont pas le même engagement, les mêmes responsabilités (Directeur de la fédération des centres d'action bénévole au Québec).

D'autre part, certains individus de cette même génération ont participé activement à un bénévolat tout au long de leur parcours de vie et ont continué au temps de la retraite. Leur engagement s'était initié autour des luttes sociales et du développement social du Canada, plaçant le bénévolat au centre de leurs préoccupations. Cette participation a tout naturellement perduré au temps de la retraite jusqu'à ce qu'ils soient contraints de s'arrêter ou de réduire le temps de leur activité.

« Les bénévoles dont les organismes sont venus à dépendre au fil des ans – la cohorte qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale – vieillissent. Ayant dépassé l'âge avancé de soixante-dix et même de quatre-vingts ans, ils désertent les rangs, ce qui rend plus pressant le besoin d'assurer la relève. La génération d'après-guerre a joué un rôle fascinant dans l'histoire du développement social au Canada. Ces hommes et ces femmes sont nés et ont grandi en pleine crise économique, ont connu la guerre mondiale, en sont revenus pour fonder une économie prospère et un jeune pays moderne et ont épaulé la création et la mise en œuvre d'un système d'assistance sociale et médicale remarquable. Il n'est donc pas surprenant, à la lumière d'un tel

passé, qu'ils soient des bénévoles aussi exceptionnels. La génération d'après-guerre a placé l'engagement social au premier rang de ses priorités, et sa promptitude à consacrer temps, argent et énergie à d'innombrables causes compte pour beaucoup dans l'évolution du secteur bénévole canadien et sa vivacité actuelle » (Bowen, McKechnie, 2001, p. 4).

De nos jours, le profil des retraités qui pratiquent un temps de bénévolat est nettement plus diversifié, même si une problématique générale émerge, celle de la pluralité des temporalités sociales. Au regard de nos lectures et de nos rencontres avec certains responsables du secteur sans but lucratif, nous sommes venus à nous rendre compte de l'apparition d'une pratique bénévole voulue plus flexible, en *post it*, peu contraignante, associée à une mission précise et obtenant des bénéfices concrets (Ion, 1997, Thibault, 2012). Certains baby-boomers aspirent à un temps de bénévolat qui s'insère dans leur emploi du temps et qui s'agence avec leurs multiples autres temporalités sociales. Comme le reprend Bowen et McKechnie (2011) « les baby-boomers sont “une tout autre affaire” [...] et diffèrent de leurs prédécesseurs » (Bowen, McKechnie, 2011, p. 6). Cette cohorte est surtout plus exigeante que la précédente, à l'affût d'expériences nouvelles et enrichissantes.

« Et comme les « actifs » qu'ils étaient il y a peu, ils refusent un bénévolat trop contraignant et dévoreur de temps : le manque de temps reste invoqué comme frein à l'engagement par un tiers des bénévoles de plus de 60 ans Ils sont conscients des bénéfices que peut leur apporter leur activité bénévole en termes d'ouverture et de lien social, mais ils entendent qu'elle soit compatible avec leurs autres activités, obligations et investissements : loisirs, activités culturelles, sportives ; relations familiales et sociales ; et pour une partie d'entre eux, avec la poursuite d'une part d'activité professionnelle, souhaitée ou rendue nécessaire par la contraction économique » (Cerphi, 2010, p. 11).

Pour se concrétiser, il faut que les aspirations de certains retraités entrent en adéquation avec les propositions des structures associatives ou que les associations, voyant leur nombre de bénévoles âgés diminuer, décident de s'adapter aux souhaits de cette population. Le directeur de la fédération des centres d'actions bénévoles au Québec nous indique que les nouveaux retraités n'aspirent pas de façon majoritaire à avoir un temps de bénévolat trop chronophage, ils préfèrent réaliser un temps de bénévolat lors d'un événement ou sur un temps court.

Si l'organisation dit, moi il me faut des bénévoles qui s'engagent de 9 h à 17 h du lundi au vendredi pour les trois prochaines années, ce n'est pas le type d'organisation des baby-boomers, ils vont beaucoup plus s'engager sur une courte durée, ponctuelle et événementielle. C'est sûr qu'en tant que gestionnaire de bénévoles c'est plus complexe, c'est pour cela que je dis qu'il faut s'adapter, gérer une équipe de bénévoles qui vont le faire sur huit semaines, mais moi ce que je dis, le bénévolat court terme, des événements spéciaux, c'est ce qui est le plus fait (Directeur de la fédération des centres d'action bénévole au Québec).

Lire et Faire Lire Québec a été capable de réaliser cette adéquation entre attentes des retraités et missions offertes. L'association offre d'une part un temps de bénévolat alliant action et proximité, et d'autre part une compatibilité entre une mission clairement définie et une disponibilité préservée pour les retraités à d'autres investissements personnels. Les jeunes retraités semblent être plus réticents à s'engager dans des responsabilités à mandat sur le long terme, or Lire et Faire Lire, en France et au Québec, propose un bénévolat ponctuel (une heure une fois par semaine), bien explicité, sans élection locale. La spécificité québécoise de Lire et Faire Lire est la possibilité de ne participer à l'activité qu'une partie de l'année, plus précisément les sessions proposées sont de huit semaines à l'automne et au printemps, ainsi, le retraité peut choisir de ne réaliser qu'une des deux sessions. Le directeur de la fédération des centres d'action bénévole au Québec, qui était aussi président de Lire et Faire Lire Québec de 2002 jusqu'en mai 2010, nous explique la particularité de l'offre bénévole de cette association aux retraités, qui s'intègre bien avec leurs attentes et l'organisation de leurs autres temporalités sociales.

A Lire et Faire Lire c'est principalement des femmes pour différentes raisons, mais beaucoup qui viennent du milieu scolaire, ce sont des grands-mères, ce sont des femmes qui veulent voyager, qui ont vécu une carrière, avec les enfants, le travail, la maison, et elles se ramassent à la retraite, je ne veux pas vivre un agenda aussi occupé avec mon bénévolat, je ne dis pas qu'il y en a qui ne le font pas là, mais il y en a qui vont s'occuper de leurs petits-enfants, regarde moi le mardi, je suis occupée, je suis avec mes petits-enfants, c'est ma journée avec mes petits-enfants, le mercredi c'est avec Lire et Faire Lire, le jeudi elle va faire autre chose, c'est des gens qui ont un agenda occupé et elle est prête à le faire au printemps mais pas à l'hiver car elle voyage (Directeur de la fédération des centres d'action bénévole au Québec).

A l'instar de ce que remarque Castonguay (2010) et démontre le directeur de la fédération des centres d'action bénévole au Québec, la multiplicité des temporalités sociales exige que les organismes cadrent au mieux l'activité bénévole, au plus près des disponibilités et de l'emploi du temps des retraités. Ils doivent savoir être flexibles et s'adapter au public bénévole et encore plus à celui des retraités. « Cela suppose notamment qu'il [l'organisme] confie une tâche à un bénévole en fonction des capacités et des disponibilités de ce dernier. [...] Les organismes méritent d'être plus flexibles en ce qui a trait à la supervision qui est offerte : selon les besoins des bénévoles, plus d'autonomie ou plus de soutien doit leur être accordé » (Castonguay, 2010, p. 88). Autant certains bénévoles retraités ont de nouvelles envies d'organisation de leur bénévolat, autant certains organismes sont à leur écoute et tentent au mieux de concorder avec ces demandes.

En somme, l'intérêt dans ces évolutions du bénévolat est de montrer une transformation dans l'organisation des temporalités sociales. Schématiquement, le bénévolat traditionnel était plus polarisant et unique, tandis que le bénévolat moderne serait plus ponctuel, s'agencant dans un emploi du temps avec d'autres temporalités sociales. Cette description est un peu caricaturale étant donné que les deux profils d'organisation du bénévolat existent ainsi que d'autres, qui se situent entre une ponctualité de l'engagement et une dévotion totale en termes de temps. Cependant, cet exposé nous permet de désigner les spécificités du bénévolat. De plus, la ponctualité de ce temps est plus accomplie au Québec qu'en France. Les structures du secteur sans but lucratif peuvent proposer plus souvent un bénévolat sur une durée limitée, comme nous l'avons vu avec Lire et Faire Lire Québec, ce qui est moins le cas en France. Cette situation est symptomatique de l'agencement des temporalités sociales et du cloisonnement/interpénétration des temporalités sociales sur le parcours de vie qui se joue dans les deux zones géographiques. Effectivement, les retraités français sont le plus souvent centrés vers une temporalité sociale polarisante, tandis que les retraités québécois ont plus tendance à se tourner vers une diversité des temporalités sociales. Dès lors, plus largement, nous pouvons nous poser la question de la concurrence ou de l'ajout des temporalités sociales et du bénévolat au temps de la retraite, mais aussi tout au long du parcours de vie.

3.2.2 Agencement du temps de bénévolat vis-à-vis des autres temporalités sociales

Dans un premier temps, nous allons observer dans cette sous-partie la concurrence existante ou imaginée des temporalités sociales et du bénévolat à la retraite, pour ouvrir dans un second temps sur la possibilité de pratiquer un temps de bénévolat via son entreprise, donc son temps de travail.

Cette question de la concurrence entre les temporalités sociales se pose principalement en France, étant donné que le parcours de vie a été fortement cloisonné et chaque étape de ce parcours étant dévolue à une temporalité sociale bien précise. Or, de nos jours, les individus commencent à bousculer la rigidité du parcours de vie et multiplient les temporalités sociales possibles à chaque étape du parcours de vie. Néanmoins ce phénomène reste très rare et il est culturellement plus admis et réalisable au Québec, ce que nous constatons aussi avec la précocité des études sur la conciliation entre temps public et temps privé, par exemple ; aussi, nous nous focaliserons plus sur la France dans ce premier temps.

Les responsables du secteur sans but lucratif ainsi que les retraités rencontrés insistent particulièrement sur deux temporalités sociales qui pourraient entrer en concurrence avec le bénévolat ou nécessiter un ajustement de l'organisation temporelle : l'activité rémunérée et les activités familiales. D'une part, l'intensification de l'emploi des travailleurs vieillissants interpelle les conditions d'adhésion à la plupart des associations basées sur l'âge : avoir plus de cinquante ans et être inactif. Une responsable de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre a exprimé la crainte d'une *concurrence déloyale* exercée par le dispositif de cumul emploi-retraite, les jeunes retraités étant incités financièrement à retrouver une activité professionnelle plutôt qu'à faire du bénévolat. Nous approfondirons ce point lorsque nous serons dans le chapitre sur le travail à la retraite afin de pouvoir faire entrer en ligne de compte dans l'analyse les politiques publiques, qui peuvent jouer un rôle dans ces jeux d'agencement des temporalités sociales.

D'autre part, la charge des parents dépendants ou des petits-enfants à garder apparaît essentiellement peser sur les femmes qui du coup, pourraient peut-être être plus réticentes à pratiquer un bénévolat ou prendre des responsabilités. Nous savons que la génération pivot a un rôle prépondérant dans les solidarités familiales. Cependant, il n'existe pas d'étude qui a testé l'hypothèse selon laquelle les activités familiales (soit l'engagement dans les soins aux ascendants ou aux descendants) puissent aller à l'encontre d'une pratique bénévole. Le

questionnement le plus souvent référencé est celui de la conciliation des temporalités sociales entre temps de la vie publique (travail) et temps de la vie privée (famille, domestique, loisirs...). Néanmoins, Fontaine (2009) a montré que dans les pays d'Europe du Nord et d'Europe continentale, l'aide apportée à un parent âgé n'avait aucun effet significatif dans la probabilité de réduire l'exercice d'une activité professionnelle. Par ailleurs, concernant la garde des petits-enfants, Attias Donfut (2008) a remarqué que l'emploi des grands-mères n'empêche pas ces dernières de consacrer du temps à leurs petits-enfants. Dès lors, la question de la concurrence des temporalités sociales avec le bénévolat ne semble pas de prime abord effective.

Ces explicitations mènent nos propos vers une ouverture sur le parcours de vie. Effectivement, le parcours de vie français est très caractérisé par un cloisonnement de chaque temporalité sociale, comme nous l'avons préalablement fait remarquer, alors que le Québec est plus dans une culture où ce parcours est flexible, décloisonné, où les temporalités sociales s'enchevêtrent peu importe l'étape du parcours de vie dans lequel se trouve l'individu. De nos jours, des transformations s'opèrent côté français et nous voyons émerger, comme c'est déjà le cas au Québec, un bénévolat appuyé par l'employeur, soit un cumul du temps du bénévolat et du temps du travail.

Dès les années 1980 au Québec et de plus en plus depuis les années 2000 en France, de nombreuses entreprises se sont reconnues une responsabilité sociale et ont considéré qu'elles devaient également s'occuper des besoins et des problèmes de la société. Pour ce faire, les entreprises ont développé un mécénat financier afin de donner une partie de leurs dividendes à des actions solidaires. Puis, les directions d'entreprises ont décidé d'associer leurs employés aux politiques de mécénat. Pour que le salarié puisse pratiquer un bénévolat d'entreprise, il faut que l'entreprise promeuve cette action, soutienne et encourage le bénévolat.

Le bénévolat appuyé par l'employeur est connu sous un éventail d'expressions, notamment le bénévolat d'entreprise, le bénévolat encouragé par l'employeur, la participation communautaire des employés et le bénévolat en milieu de travail. Bory (2008) définit clairement les possibilités qui s'offrent aux salariés et nous permet de distinguer la pluralité des cas au sein de cette catégorie du bénévolat d'entreprise. Ce bénévolat désigne toutes activités s'exerçant auprès d'une association avec le soutien de l'entreprise. Dans la plupart des cas, celle-ci présélectionne des associations ou un domaine d'intervention pour les

associations dans lesquelles les salariés vont exercer leurs activités bénévoles. Ce bénévolat peut avoir lieu avec plusieurs personnes de l'entreprise ou de façon individuelle, en mobilisant parfois des compétences professionnelles. Cette appellation de bénévolat d'entreprise recouvrirait deux réalités : d'une part le mécénat de compétences, qui prend en compte les activités bénévoles réalisées pendant le temps de travail, et d'autre part le bénévolat de compétences qui a lieu pendant le temps libre du salarié.

Dans ce même ordre d'idées, Bénévole Canada (2001)⁸⁶ donne une définition du bénévolat d'entreprise assez similaire : « cette expression se réfère à un continuum de soutien de l'employeur pour les activités bénévoles des employés. Elle décrit une compagnie qui soutient volontairement la participation de ses employés au sein de la communauté ». De façon générale, les initiatives de bénévolat appuyées par l'employeur sont intégrées au milieu de travail et comportent différents niveaux de participation et de dépenses de la part de l'employeur ». Cet appui peut varier de la simple reconnaissance des employés qui font du bénévolat au sein de la collectivité, jusqu'à des heures de congés accordées au personnel et un soutien financier des efforts communautaires ainsi que des causes de bienfaisances.

Ainsi, certaines entreprises soutiennent leurs employés dans une dynamique associative. Selon un sondage d'avril 2008, de CSA-Admical, l'ensemble du mécénat français des entreprises s'élève à quelques 2,5 milliards d'euros, les entreprises optent majoritairement (à 81 %) pour l'apport financier, une contribution en nature (33 %) ou un mécénat de compétences (22 %). Nous précisons qu'une entreprise peut faire à la fois les trois types de mécénat. Le mécénat de compétences, dans lequel les entreprises associent leurs collaborateurs, a connu une forte progression, passant d'un tiers (31 % lors du sondage identique en 2006) de l'ensemble des entreprises mécènes de 200 salariés et plus à près de la moitié (45%) en 2008. Avec près d'une grande entreprise sur deux qui a recours au mécénat de compétences, nous pouvons penser que les grands groupes français sont convaincus de l'intérêt de cette pratique⁸⁷. Du côté québécois, celle-ci est également développée. Nous notons qu'en 2004, plus de la moitié (57 %) des bénévoles travaillant pour un employeur ont déclaré avoir obtenu un appui non financier à leur engagement bénévole de la part de leur employeur. 29 % des bénévoles travaillant pour un employeur ont affirmé que celui-ci a mis

⁸⁶ <http://benevoles.ca/files/ESVFrench.pdf> : page consultée le 20 août 2012, document intitulé : *Perspectives bénévoles. Les avantages et les défis du bénévolat appuyé par l'employeur.*

⁸⁷ Ces chiffres sont à prendre avec vigilance étant donné qu'ils ont été publiés par un organisme de promotion du mécénat, l'Admical. Ainsi, il convient de les appréhender à la fois comme mesure et comme outil de communication.

en place des programmes ou des politiques d'appui au bénévolat. De plus, 54 % des employés âgés de 55 à 64 ans obtiennent une forme de soutien non financier de leur employeur. La probabilité d'avoir des programmes ou des politiques de l'employeur à l'appui du bénévolat varie selon le secteur d'activités. Les canadiens travaillant dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (53 %), ainsi que les administrations publiques (52%) sont plus susceptibles de rapporter l'existence de tels programmes. En 2005, le conseil des entreprises pour le bénévolat a été créé pour promouvoir le bénévolat en entreprise au Canada dans le cadre d'un partenariat de base entre Home Depot Canada et Bénévoles Canada. Aujourd'hui, les participants à ce conseil sont au nombre de 22. « Le Conseil, qui constitue le plus important groupe voué au bénévolat en entreprise au pays [au Canada], encourage les entreprises de toutes les tailles à inciter leurs employés à faire don de leur temps dans le cadre de projets axés sur la collaboration au sein des collectivités où ils travaillent et vivent »⁸⁸.

Dès lors, l'entreprise, le salarié et l'organisme bénévole (ou les personnes vers qui se destine le projet bénévole) trouveraient tous un intérêt dans cette forme de bénévolat. Ce dernier pourrait apporter de nombreux bienfaits pour les trois protagonistes. En encourageant les salariés à pratiquer un bénévolat, les entreprises propagent une image positive, et augmentent le niveau de leur réputation au sein de la collectivité et auprès de clients potentiels.

« Les motivations qui amènent une entreprise à s'engager dans la communauté couvrent toute la gamme des raisons possibles, depuis le geste essentiellement intéressé jusqu'à l'action purement philanthropique. À une extrémité, on trouve des activités parrainées en raison des avantages qu'elles procurent sur le plan des relations publiques et des affaires et à l'autre, des dons versés à des organismes de charité et des dons en nature qui peuvent même être faits dans l'anonymat. Chaque entreprise se situe quelque part à l'intérieur de ce continuum » (Lautenschlager, 1993, p. 3-4).

De son côté, l'employé pourra se sentir satisfait de travailler au sein d'une entreprise socialement responsable et pourra vouloir s'investir davantage dans son entreprise. Les compétences, savoir-faire et expériences que les individus acquièrent dans la sphère associative pourront être ensuite réintégrés dans l'entreprise, mais aussi dans la vie personnelle de l'individu.

⁸⁸ <http://benevoles.ca/lengagement-des-entreprises> : page consultée le 16 août 2012.

L'organisme bénévole dispose, lui, d'une aide supplémentaire et d'un nouveau soutien dont il peut avoir besoin, en période de restrictions budgétaires et de prise en charge de certains problèmes sociaux (Baculard, 2003). De plus, de nouveaux bassins d'individus peuvent décider de faire du bénévolat, pratique vers laquelle ils ne se seraient peut-être jamais tournés si leur entreprise ne leur avait pas proposé celui-ci (Lautenschlager, 1993).

Au total, il ne faut pas se leurrer sur les motivations qui encouragent ce bénévolat d'entreprise reposant à la fois sur « des considérations altruistes et sur des considérations intéressées, ce qui est parfaitement naturel » (Lautenschlager, 1993, p. 4).

Cette digression sur le bénévolat appuyé par l'employeur nous permet de remarquer que cette activité peut s'intégrer dans le temps de travail et que la question des frontières et du cloisonnement entre l'une et l'autre des temporalités sociales se transforment. Ainsi, l'agencement des temporalités sociales des salariés évolue dans un mouvement d'enchevêtrement de celles-ci. Nous ne parlons plus de cloisonnement des temporalités sociales sur le parcours de vie, mais véritablement d'une interpénétration instituée par l'entreprise et suivie par les salariés. Le bénévolat appuyé par l'employeur nous fait repenser nos propos dans une vision à long terme, en envisageant l'évolution du parcours de vie français, probablement moins cloisonnant et plus enchevêtré au niveau des temporalités sociales, au même titre que le parcours de vie québécois. Ainsi, le temps de travail et le temps du bénévolat ne devrait plus s'opposer, mais se lier :

« De l'opposition au monde salarié et professionnel, on mesure plutôt aujourd'hui les synergies, non seulement parce que le statut d'actif ne s'oppose pas au bénévolat, bien au contraire, mais aussi parce que le rôle du bénévole tend à se spécialiser et à se professionnaliser tout en produisant des compétences spécifiques, transversales notamment » (Peter, Sue, 2012, p.25).

De plus, permettre à des individus de pratiquer un bénévolat pendant un temps de travail ou favoriser la pratique du bénévolat par le biais d'un appui à une organisation peut jouer un rôle non négligeable dans la préparation de l'agencement des temporalités sociales au temps de la retraite. Les individus, non pressentis pour pratiquer un bénévolat pendant leur jeunesse ou leur vie professionnelle, pourront acquérir la connaissance du secteur sans but lucratif, nécessaire pour l'intégrer et incorporer aussi les mécanismes et façons de faire du bénévolat. A l'instar de ce que nous avons observé, pratiquer un bénévolat avant le temps de la retraite

augmente la probabilité de l'individu d'en réaliser un à la retraite. De plus, l'individu peut se préparer à la retraite en pratiquant au préalable une activité qu'il pourra continuer s'il le souhaite. Nous pourrions même imaginer un mi-temps bénévolat, et un mi-temps retraite afin que l'individu mette en place un passage en entonnoir entre le temps de travail et le temps de la retraite.

Ainsi, *a priori*, cette proposition de l'entreprise ne peut être évaluée que positivement afin de favoriser une transition en douceur entre le temps de travail et le temps de retraite, et dans la construction de l'agencement des temporalités sociales à la retraite.

Chapitre 3 – Travail et retraite

L'étude du travail à la retraite ou du cumul emploi-retraite ne peut se faire sans correspondance avec la politique de retraite et la politique de l'emploi, c'est-à-dire en lien avec les questions relatives à la relation entre travail et retraite. Le travail des plus âgés n'est pas un phénomène nouveau, il existait bien avant la mise en place des systèmes de retraite après la Seconde Guerre Mondiale, que cela soit au Québec ou en France. Nous le repérons à partir d'études sociologiques mais également au vu des taux d'emploi d'avant 1940. Les régimes de retraite et les politiques publiques associées jouent un rôle fort dans la segmentation des temporalités sociales et des modalités d'accès à certaines activités en fonction de l'étape du parcours de vie dans lequel l'individu se situe. La France, avec un régime par répartition et une culture ancrée de la sortie précoce du marché du travail depuis le milieu des années 1970 a fortement cloisonné les temporalités sociales et instauré une opposition entre temps de travail et temps de retraite. Le Québec, régime hybride mi-assurantiel, mi-assistantiel, a, lui, toujours brigué une interpénétration des temporalités sociales à tous âges, voire une conciliation depuis peu. Ainsi, à partir d'une recension des politiques publiques, des rapports publics et des travaux sur le cumul emploi-retraite en France et au Québec, nous tenterons d'analyser dans une première partie l'influence des cadres collectifs des politiques publiques sur la possibilité de combiner temps de travail et temps de retraite. Nous poursuivrons en développant dans une seconde partie les spécificités du temps cumulé emploi-retraite en France et au Québec au niveau individuel.

1. Travail à la retraite : vers une nouvelle conception de la distribution des temporalités sociales sur le parcours de vie en France et au Québec

Nous débuterons cette première partie en précisant les bases des régimes de retraite français et québécois et en examinant les politiques publiques sur le travail à la retraite afin de mieux comprendre leur influence sur les temporalités sociales. Nous terminerons en tentant

d'appréhender si ce phénomène est devenu un fait acquis de la culture du travail et de la retraite en France et au Québec.

1.1 Les politiques publiques sur le travail à la retraite

La mise en place des retraites en France, avec un âge délimitant les contours du travail et de la retraite, a induit un cloisonnement des temporalités sociales. Les politiques publiques sur le cumul emploi-retraite instituées en France dès 1982 ont également contribué à amplifier ce phénomène en créant tout un ensemble de mesures allant à l'encontre du travail après la retraite. Au Québec, l'abolition de l'âge obligatoire à la retraite a introduit une dynamique inverse d'interpénétration des temporalités sociales. De plus, jusqu'à des années récentes, aucune loi ne légiférait le travail après la retraite. Ainsi, après avoir décrit les régimes de retraite français et québécois, nous allons détailler les lois sur le cumul emploi-retraite en France à travers le temps, ce qui nous permettra de comprendre l'historique de ce cloisonnement si prégnant dans ce pays, à l'inverse du Québec. Nous nous focaliserons ensuite sur la situation législative québécoise qui institue dorénavant une conciliation du travail et de la retraite.

1.1.1 Les systèmes de régimes de retraite en France et au Québec

Les différences de composition des régimes de retraite français et québécois font apparaître deux modèles d'État-Providence, en fonction de la typologie d'Esping Andersen (1999). Selon cet auteur, la France se rapproche d'un État-Providence conservateur ou corporatiste. Ce régime, adossé au travail des salariés, offre des prestations fortement indemnitrices lorsqu'un risque survient. Celles-ci sont assises sur la contrepartie des cotisations versées durant la vie active en fonction du travail effectué et du salaire perçu. Le Québec, lui, tend plus à être associé à un État-Providence de type libéral dans lequel le marché est privilégié. L'État intervient a minima, en dernier ressort et ne cible que les plus démunis en les indemnifiant de façon restrictive. L'individu doit avant tout s'intégrer activement au sein du marché du travail.

Nous sommes donc en présence de deux entités se rapprochant de deux modèles d'État-Providence qui font référence à deux systèmes de retraite différents. Nous nous appesantissons ci-dessous sur les caractéristiques de ces systèmes de retraite afin de

comprendre par suite les enjeux qui pourront se jouer en termes de temporalités sociales mais également au niveau financier pour l'individu.

En 1945, l'instauration du système de retraite français par répartition, intégré dans le régime général de la Sécurité Sociale, permet de garantir un régime d'assurance vieillesse généralisé, unique et solidaire entre les générations. Un parcours des âges se construit, organisé autour du travail - temps social dominant - à travers lequel l'individu chemine jusqu'au dernier temps (fixé par un seuil d'âge) où il obtient un droit à l'inactivité pensionnée en gage d'une contribution au marché du travail pendant sa vie active (Guillemard, 1986). Actuellement pour bénéficier de l'ouverture de ses droits de la retraite à taux plein, un individu de la génération née à partir de 1955 devra cotiser 166 trimestres soit 41, 5 ans (contre 165 trimestres pour les générations de 1953 – 1954). Ceci entraînant une porosité progressive des frontières entre temps de travail et temps de retraite, non plus due uniquement aux préretraites mais à l'obligation de travailler plus instituée par le Gouvernement Fillon.

Envisageons maintenant, le système de retraite québécois qui est constitué de quatre piliers. Il s'est établi entre 1952 et 1967 et est à la fois par répartition (deux piliers publics) et par capitalisation (deux piliers privés) (Théret 2002) :

- La sécurité de la vieillesse (SV) dont le supplément de revenu garanti (SRG).
- Le Régime des rentes du Québec (RRQ) ou le Régime des pensions du Canada (RPC).
- Les régimes privés de retraite (RPR).
- Les régimes volontaires d'épargne-retraite (REER).

La sécurité de la vieillesse est une mesure publique d'assistance gérée par le gouvernement fédéral. La loi sur les pensions de vieillesse a été impulsée en 1927 par le gouvernement canadien afin de lutter contre la pauvreté et d'assurer un revenu de base pour les personnes de plus de soixante-dix ans dans le besoin. Or, en raison de critères administratifs liés au principe de citoyenneté, à la résidence et aux ressources, peu de personnes âgées obtenaient cette prestation ou très peu en touchaient le montant maximal. En 1952, la loi sur la sécurité de la vieillesse remplace la précédente en améliorant le dispositif et en garantissant à tous les citoyens le droit à une pension. De nos jours, cette prestation s'avère être une allocation universelle versée à tous les Canadiens, indépendamment de leurs revenus, à condition qu'ils

répondent à deux critères d'admissibilité : être âgé de plus de soixante-cinq ans et avoir résidé au moins dix ans au Québec entre 18 et 65 ans.

A cette prestation s'ajoute le supplément de revenu garanti institué en 1967 destiné aux personnes à faibles revenus afin de leur allouer un revenu additionnel et de compléter la sécurité de la vieillesse. L'importance de cette mesure diminue dans la composition des revenus de retraite lorsque le retraité peut subvenir à ses besoins par les autres piliers. Suite à une réforme en mars 2012, le Gouvernement canadien a décidé de porter graduellement l'âge d'admissibilité de ces deux prestations publiques de 65 ans à 67 ans du 1^{er} janvier 2023 au 1^{er} janvier 2029.

Le Régime des rentes du Québec est le versant québécois du régime des pensions du Canada. Entrée en vigueur en 1966, cette seconde composante publique universelle avait pour objectif de permettre aux travailleurs de se retirer du marché professionnel avec un revenu, considéré par les pouvoirs publics, décent et sans subir une baisse conséquente de leur niveau de vie. Afin de résoudre la situation financière à long terme du Régime des rentes du Québec et d'assurer des revenus stables et prévisibles pour les retraités, le gouvernement Charest a réformé ce régime de retraite en mars 2011. Ainsi, le gouvernement encourage l'entrée en retraite tardive en majorant la rente de 0,5 % à 0,7 % par mois lorsque celle-ci sera demandée au-delà de soixante-cinq ans à partir du 1^{er} janvier 2013 (Gouvernement du Québec, 2012).

Le troisième pilier, soit les régimes privés de retraite, est une mesure privée. Il est également nommé régimes agréés de pension d'entreprise, régimes complémentaires de retraite ou fonds de pension. Les régimes privés de retraite sont établis sur une base volontaire par l'entreprise, dans lesquels celle-ci cotise pour financer un revenu de retraite aux travailleurs. Les droits accumulés pour le travailleur sont immobilisés jusqu'à sa retraite, de fait ils ne peuvent être utilisés qu'à cette fin. Les régimes privés de retraite sont réglementés et fiscalement subventionnés⁸⁹. De nos jours, seulement un peu plus d'un travailleur sur trois

⁸⁹ Lors de la réforme de mars 2011, le gouvernement Charest a également annoncé la mise en œuvre de régimes volontaires d'épargne retraite. A partir du constat de la faiblesse du nombre de bénéficiaires des régimes de retraite proposés par les employeurs, et afin d'améliorer le niveau d'épargne retraite et donc le niveau de vie à la retraite des salariés sans régimes privés de retraite et des travailleurs autonomes, le gouvernement a souhaité développer des régimes volontaires d'épargne retraite basés sur le cadre de référence des régimes de pensions agréés collectifs, transférables lors d'un changement d'emploi. De la sorte, les entreprises seront tenues d'offrir un régime de pension agréé collectif à leurs salariés mais ne seront pas forcées d'y contribuer. Quant aux salariés, ils seront automatiquement inscrits mais pourront exercer leur droit de retrait s'ils ne désirent pas y participer. « Ces régimes volontaires seront simples, accessibles à tous et offerts à faible coût afin d'en optimiser le rendement pour les épargnants » a précisé Julie Boulet, la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité Nationale. Par suite, le gouvernement fédéral a déposé le projet de Loi C-25 le 17 novembre 2011 afin de pouvoir offrir ces

serait couvert par ces régimes d'entreprise. La plupart sont des employés des grandes entreprises, des secteurs public et parapublic (Castonguay, 2011).

Pour finir, les régimes volontaires d'épargne-retraite, mesure privée par capitalisation créée en 1957, consistent en une épargne volontaire individuelle favorisée par des moyens de placement fiscalement avantageux. Les intérêts et les gains en capitaux s'accumulent en franchise d'impôt jusqu'à ce que les fonds soient retirés du régime. Les mesures associées à ce placement exigent qu'à soixante et onze ans, l'individu convertisse son régime volontaire d'épargne-retraite en rente ou fonds enregistrés de revenus de retraite et fasse des retraits minimum régulièrement. Notons un bémol à ce dispositif, qui suppose que les individus, pour y avoir accès, aient les moyens financiers de cotiser pendant leur carrière professionnelle. Ainsi, seul un travailleur sur quatre cotise à un régime volontaire d'épargne-retraite chaque année (Castonguay, 2011).

En conséquence, le régime de retraite québécois est à la fois par répartition (les deux piliers publics) et par capitalisation (les deux piliers privés). Le revenu de retraite peut être constitué de ces quatre piliers, ainsi que d'un cinquième issu de l'activité rémunérée. L'apport de ceux-ci dans la structure du revenu des retraités a évolué au cours des trente dernières années. Tout d'abord, au regard du tableau 12, alors qu'en 1981, les régimes publics composaient la part prépondérante en termes de revenu de retraite, à partir de 2001, l'agencement de ce revenu tend progressivement vers un équilibre entre régime public et régime privé. Plus précisément la proportion que représentent les mesures d'assistance (sécurité de la vieillesse et supplément de revenu garanti) diminue fortement entre 1981 et 2005, passant de 42 % à 27,9 %. Cet abaissement est compensé à la fois par l'augmentation du Régime des rentes du Québec (de 11 % à 18,9 %) et du régime privé de retraite (de 12 % à 29 %) sur la même période. Les fluctuations de ces composantes seraient dues à la présence accrue des femmes sur le marché du travail et au processus de maturation de certains piliers du système de retraite (Chabot, Languis, 2007). En effet, le Régime des rentes du Québec, mis en œuvre en 1966, n'atteignait une pleine maturité qu'au bout de dix ans. De fait, la cohorte de 1976 est la première à bénéficier de cette prestation à un montant maximal. Pour pallier ce creux financier, le gouvernement fédéral avait établi le supplément de revenu garanti, en tant que mesure financière nécessaire pour les canadiens et québécois âgés. Ainsi la diminution du

nouveaux régimes à tous les québécois le plus rapidement possible. Ces régimes s'ancrent dans la réalité actuelle du marché du travail, plus flexible, plus mobile et plus lié à un employeur à vie comme par le passé.

supplément de revenu garanti dans le revenu est stabilisée par la hausse graduelle du Régime des rentes du Québec. La composante du régime privé de retraite augmente à travers le temps, nous pourrions certainement nous attendre à une décroissance de celle-ci en raison de la mobilité et de la flexibilité des travailleurs entraînant un désengagement de leur employeur, ne se considérant alors plus responsable de ceux-ci. Néanmoins, lorsqu'il sera institué et proposé aux travailleurs, le régime de pension agréé collectif – nouvelle mesure – entrainera peut-être des effets différents de notre supposition de déclin des régimes privés de retraite. Par ailleurs, il ne faut pas négliger le dernier pilier, celui du travail rémunéré à la retraite, à ajouter dans la composition du système de retraite québécois. Après une chute en 2001 de l'emploi des travailleurs âgés en raison de leur mise à l'écart sur le marché du travail, leur proportion ré-augmente et la part du travail à la retraite dans le revenu moyen des plus de soixante-cinq ans également. Nous pouvons nous demander si cette hausse ne serait pas due en partie à une croissance du nombre de retraités qui ne pourraient vivre décemment en raison du revenu moyen de retraite trop faible ; ainsi, certains retraités seraient dans l'obligation de travailler afin de maîtriser cette insuffisance.

Tableau 12 : Part relative des sources de revenu et revenu moyen des personnes âgées de plus de 65 ans au Québec de 1981 à 2009 (en %)

	1981	2001	2005	2009
Sécurité de la vieillesse	30	25	20,5	47
SRG ¹	12	7	7,4	
Régime des rentes du Québec	11	21	18,9	
Régime privé de retraite	12	29	29	28
Revenu de placement dont Régime volontaire d'épargne retraite	20	11	14,8	12
Travail rémunéré à la retraite	12	4	8	10
Autres ²	3	4	1,5	3
Revenu moyen des plus de 65 ans	16 035 \$ (12 309 €)	20 558 \$ (15 782 €)	25 958 \$ (19 927 €)	29 656 \$
Revenu moyen des 25 – 64 ans	-	31 180 \$ (23 936 €)	36 099 \$ (27 712 €)	-

Source : Pour 2005 : Barrette G., Chabot G. et al. (2008), *Les revenus de retraite au Québec : Déterminants de la situation actuelle et projection jusqu'en 2035*, Régie des Rentes du Québec. / Pour 1981 et 2001 : Chabot G., Langis G. (2007), « L'état de la retraite au Québec », *Santé, Société et Solidarité*, vol. 6, n°1, p. 15 – 25 / Pour 2009 : Caractéristiques des aînés, selon le groupe d'âge et la source de revenu <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a21>, page consultée le 3 août 2012.

¹Étant donné que dans une même classe d'âge, le revenu total moyen tient compte de tous les individus, il est normal de constater la présence du SRG, malgré le fait que le niveau de revenu moyen de la classe d'âge soit supérieur au seuil d'éligibilité du SRG.

²La catégorie « autres » regroupe entre autres les revenus de pension alimentaire, d'assurance emploi...

Au total, comme nous le constatons par l'analyse des sources de revenu de retraite, il s'avère nécessaire pour les québécois de profiter de ce système mixte de retraite (par répartition et par capitalisation) et d'allier les différentes composantes possibles afin de maîtriser les risques financiers en les partageant entre l'État, l'employeur, les travailleurs, mais aussi avec les placements bancaires, assurantiels...

Après avoir dressé le panorama des régimes de retraite français et québécois, nous allons préciser maintenant les lois en vigueur permettant de travailler après la retraite, source de revenu complémentaire à la composition de la pension de retraite.

1.1.2 La législation française de 1945 à 2009

(1) 1945 : Une forte incitation à la prolongation de l'activité

A partir de 1945, les politiques publiques encouragent les retraités à rester dans le système productif le plus longtemps possible grâce à des mesures financières persuasives. Cette action est introduite dans une optique de reconstruction du pays à la suite de la Seconde Guerre Mondiale nécessitant un ralliement de toutes les forces actives. De plus, « la France est un pays vieilli et sa population en âge d'activité est peu nombreuse » (Guillemard, 1986, p. 219).

L'Ordonnance de 1945 instaurait un âge normal de départ en retraite à soixante-cinq ans, même si un départ à soixante ans pouvait être envisageable. De la sorte, le retraité percevait 20 % du salaire annuel moyen des dix dernières années lors d'un départ à soixante ans et 40 % lors d'un départ à soixante-cinq ans (Palier, 2010, Percheron, 1991). De plus, rien n'interdisait à un retraité la poursuite ou la reprise d'une activité professionnelle au-delà de soixante-cinq ans. Cette possibilité était même encouragée grâce à un système de bonification de quatre points du taux de la retraite par année différée au-delà de soixante-cinq ans (Guillemard, 1986). De cette manière, les politiques publiques interviennent en faveur du droit du travail à tout âge en procédant à ces mesures et non en faveur du droit au repos. En effet, comme le note Guillemard, « il est assez paradoxal de constater que le droit au repos, conquête ouvrière de la Libération, est pour partie retournée à une incitation à demeurer actif » (Guillemard, 1986, p. 221).

Dans ce même ordre d'idées, les rapports publics sur la thématique du vieillissement de 1962 à 1980 (Laroque, 1962, Questiaux, 1971, 1980) soulèvent l'importance d'approuver et de faciliter l'activité professionnelle des travailleurs vieillissants ainsi que celle de ceux de plus de soixante-cinq ans, et donc ne conseillent ni une réglementation du cumul, ni un abaissement de l'âge de la retraite. Le travail, s'il est souhaité, demeure bénéfique pour l'individu, en tant que lien avec les autres et facteur d'équilibre personnel, ainsi que pour la société du point de vue des politiques de l'emploi et des politiques économiques en matière de retraite. Ces rapports publics présentent ainsi cette situation :

« Le maintien dans la vie active des travailleurs vieillissants jusqu'à l'âge de 65 ans était à la fois souhaitable sur le plan économique, pour ne pas alourdir démesurément les transferts sociaux, et sur le plan social, dans la mesure où la cessation d'activité accélère, en général, le processus de vieillissement » (Questiaux, 1980, p. 15).

« Cela paraît sage [que le cumul ne soit pas réglementé] car les règles de cumul provoquent à l'égard des retraités une attitude inquisitoriale peu compatible avec leurs droits. Mais surtout, c'est la garantie que le système ne dérapera pas sur le long terme » (*Ibid.*, p. 57).

« Il y a lieu d'encourager leur activité [celle des travailleurs vieillissants], d'assurer leur droit au travail. Un abaissement généralisé de l'âge de la retraite n'est pas préconisé » (Questiaux, 1971, p. 13).

Dès lors, avec la création du régime des pensions, la retraite devient un nouveau temps de vie, où temps de travail et temps de retraite cohabitent et où les mesures d'âge ne sont pas prises en compte comme des frontières rigides. Certains retraités sont perçus comme des « demi-actifs » (Percheron, 1991) cumulant une pension et un emploi dans une optique de cessation progressive d'activité. Le développement de la retraite a introduit un horizon de l'âge de la retraite identique à tous les individus ce qui a contribué à cloisonner les temporalités sociales et à renforcer le rythme ternaire du parcours de vie.

(2) 1963-1977 : De préretraites ponctuelles à une généralisation

Avec la loi du 18 décembre 1963 qui crée le Fonds National pour l'Emploi (FNE), l'État instaure de nouveaux plans d'actions permettant des sorties anticipées de l'emploi des travailleurs vieillissants par la création d'une allocation spéciale. « Des possibilités d'anticipation sont ouvertes pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans, mais elles conservent un caractère strictement exceptionnel et sont placées sous le contrôle des pouvoirs publics »

(Guillemard, 1986, p. 221). Les préretraites vont être utilisées comme une aide facilitant la restructuration et à la construction de secteurs d'activités en difficulté. Peu à peu, les préretraites se généralisent et s'étendent à toute une classe d'âge, en raison de l'amélioration de l'indemnisation du chômage et des entreprises désireuses de se défaire de la main d'œuvre âgée en période de crise économique. Il faut relever que ces cessations anticipées d'activité étaient développées dans une logique chômage et non pas dans une logique retraite, étant donné que les préretraites étaient versées par l'assurance chômage. Dans ce cadre de l'assurance chômage, l'accord national interprofessionnel du 27 mars 1972 institue une garantie de ressources aux travailleurs sans emploi, âgés d'au moins soixante ans. « Un avenant du 13 juin 1977 libéralise l'accord de 1972. Il étend le bénéfice de la garantie de ressource aux travailleurs cessant volontairement leur activité à partir de 60 ans. A côté du dispositif de ressources licenciement (GRL) est donc créé un dispositif de garantie de ressources démission (GRD) » (*Ibid.*, p. 224). Ainsi, toutes les personnes de plus de soixante ans peuvent bénéficier de ces mesures incitatives.

Au regard du phénomène de la sortie anticipée d'activité qui avait été pensé comme conjoncturel sous Giscard, mais qui s'est avéré structurel, le gouvernement Mauroy (socialiste) sera dans l'obligation de résoudre ce problème d'emploi et d'entériner la fuite du marché du travail des travailleurs âgés par les préretraites. Pour cela, le gouvernement va supprimer la garantie de ressources sans pour autant influencer sur les dispositifs de cessation d'activité puisque, par exemple, des contrats solidarité préretraites seront créés.

Dans ce contexte économique et social de la fin des années 1970, la récession économique se fait sentir, le taux de chômage augmente, la conception du partage du travail se développe en lien avec cette mise en place des préretraites massives. En conséquence, étant donné que ces derniers étaient mis hors du marché du travail, nous assistons à une réduction des taux d'emploi masculin des 55 - 64 ans de 1970 à 1983, passant de 74 % à 50,4 % (tableau 2). L'âge moyen de départ en retraite recule également de 64,5 ans en 1970 (Guillemard, 1986) à 63 ans en 1982 (Jacques, 1982). Dès lors, la question du travail à la retraite ne se pose pas, puisque les travailleurs âgés sont déjà sortis du marché du travail.

(3) 1982 : Vers une restriction sévère de l'emploi des retraités

Les Ordonnances de mars 1982⁹⁰, instituées par Nicole Questiaux – Ministre de la solidarité nationale - sous le Gouvernement Mauroy, s’ancrent dans ce contexte défavorable à l’emploi des plus de cinquante-cinq ans. Cette législation avait été plébiscitée par la gauche pendant la campagne électorale de 1981 et faisait partie des cent dix propositions notées au programme de Mitterrand. Toutefois, un article de l’Express de décembre 1982 (Jacques, 1982) indiquait que cette jurisprudence instillait chez certains individus une crainte financière liée au niveau des retraites et au pouvoir d’achat. Cette loi abaisse l’âge de la retraite à soixante ans donnant la possibilité aux individus qui ont atteint le taux plein (soit une durée de cotisation de 37,5 ans ou de 150 trimestres) de partir à soixante ans. Elle instaure également une législation restrictive eu égard au cumul. Au regard des premiers paragraphes de l’Ordonnance n°82 – 290 du 30 mars 1982 relative à la délimitation des possibilités de cumuls entre pensions de retraite et revenus d’activité, nous assistons à un revirement de situation par rapport à 1945, dans lequel les pouvoirs publics exhortent les plus âgés à la sortie d’activité la plus précoce et n’incitent dorénavant plus à ce qu’ils restent en emploi.

« Les fondateurs de la Sécurité Sociale n’ont pas prévu de limiter la possibilité de cumul entre une pension de vieillesse et un revenu d’activité. Le pays manquait en effet de main d’œuvre pour se reconstruire ; en outre, les pensions étaient si faibles qu’il fallait bien souvent les compléter.

Aujourd’hui une certaine limitation de ces possibilités de cumul est pourtant devenue nécessaire, pour deux raisons majeures.

D’une part, la situation actuelle de l’emploi impose une obligation de solidarité nationale.

Au moment où le gouvernement adopte un ensemble de mesures encourageant notamment les salariés, y compris les agents de l’État, à cesser plus tôt leur activité, il importe que le droit à pension donne lieu à un choix clair de l’intéressé entre la poursuite de son activité et le départ en retraite.

Si tous les cumuls ne sont pas abusifs, il est devenu choquant de pouvoir à la fois prendre sa retraite et garder son emploi, lorsque tant d’autres en cherchent. Certaines situations de cumul, notamment pour les titulaires de pensions élevées, ne sont plus admissibles, sauf à demander aux intéressés un effort de solidarité en faveur des chômeurs.

D’autre part, le gouvernement a décidé d’abaisser à soixante ans l’âge auquel les salariés peuvent bénéficier d’une pension de vieillesse à taux plein. Ces possibilités nouvelles rendent plus impérieuse encore l’intervention d’une réglementation générale des cumuls

⁹⁰ Ordonnance 82 – 270 du 26 mars 1982 relative à l’abaissement de l’âge de la retraite des travailleurs salariés
Ordonnance 82 – 290 du 30 mars 1982 relative à la délimitation des possibilités de cumuls entre pension de retraite et revenus d’activité

entre pensions de retraite et revenus d'activité après soixante ans » (Ordonnance n°82 – 290 du 30 mars 1982, JO 31 mars 1982).

L'Ordonnance de mars 1982 sur le cumul, qui avait été supposé conjoncturel et de fait provisoire, s'intègre dans la dynamique générale du partage du travail entre les générations. Cette police des âges joue l'effet d'un âge couperet et accrédite la conception d'un âge illégitime au travail. L'article L 161-22 du code de la Sécurité Sociale régit cette réglementation :

« Le service d'une pension de vieillesse prenant effet postérieurement au 31 mars 1983, liquidée au titre du régime général de sécurité sociale, du régime des salariés agricoles ou d'un régime spécial de retraite au sens de l'article L. 711-1 et dont l'entrée en jouissance intervient à compter d'un âge fixé par décret en Conseil d'État (art. R161-11 âge fixé à 60 ans), ou ultérieurement, est subordonné à la rupture définitive de tout lien professionnel avec l'employeur ou, pour les assurés exerçant une activité non-salariée, à la cessation définitive de cette activité [...] Les dispositions du présent article sont applicables jusqu'au 31 décembre 1990 » (Article L 161-22 du code de la Sécurité Sociale).

Nous nous rendons compte que le droit du travail est remis en question par le caractère restrictif et la pénalisation fiscale de cette loi, et que les temporalités sociales deviennent fortement cloisonnées.

Au sujet du caractère restrictif, il est interdit à l'individu de poursuivre ou de reprendre un emploi chez le précédent employeur, il est donc obligé de rompre définitivement tout lien contractuel avec celui-ci au moment de la liquidation de la retraite et n'a aucune possibilité de travailler, ne serait-ce que momentanément à temps partiel pour lui. Par la suite, il est libre de reprendre une nouvelle activité indépendante de la précédente. En cas de non respect de ces règles, le versement de la pension de retraite était suspendu. Nous sommes dans une position du « tout ou rien [...], le système est empêtré dans cette rigidité » (Commissariat Général du Plan, 1986, p. 58). Cette rigueur législative soulève la question de la recherche d'un nouvel emploi à soixante ans dans un contexte de sortie précoce et de relégation des travailleurs âgés hors du marché du travail. Dès lors, si le retraité voulait réintégrer une activité, nous supposons qu'il lui fallait nécessairement des ressorts, des compétences et un réseau lui permettant d'acquérir une nouvelle offre de travail. Or, il y a tout lieu de croire que cette

situation paraissait relativement difficile à construire à une époque où l'individu passait le plus souvent une vie entière de labeur dans une seule et même entreprise.

A cela s'ajoute la rigidité financière, pouvant tendre jusqu'à des sanctions. En fonction de sa situation, l'individu devait se livrer à de savants calculs afin de ne pas dépasser des seuils financiers et horaires lors du cumul. Au-delà de soixante-cinq ans ou avec une retraite à taux plein, le cumul ne donnait pas lieu à des majorations de la pension. De surcroît, jusqu'au 1^{er} janvier 1987, une cotisation de solidarité avait été établie, prenant la forme d'une contribution à l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) « portant sur les salaires perçus par les retraités dont la pension était supérieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) majoré de 25 % par personne à charge » (Chevalier, 1991, p. 26). Cette contribution de 10 % assise sur les revenus d'activité du retraité était supportée à parts égales par l'employeur et le salarié (5 % et 5 %). La pratique du cumul était donc fortement découragée fiscalement. « Le seul moyen de pénaliser le cumul consiste donc à taxer lourdement le salaire pour l'intéressé, cela revient au même qu'une suspension de pension, dans la forme, c'est une atteinte au droit du travail » (Commissariat Général du Plan, 1986, p. 58).

Tous ces faits engendrent en conséquence des limitations de la pratique du travail à la retraite et restreint le droit du travail qui figure pourtant dans le préambule de la constitution de 1946 où il est précisé que « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi ».

Ces restrictions ne font que renforcer l'idée générale d'une interdiction de travailler au-delà de soixante ans. Même si les sorties précoces installent un brouillage des âges et des frontières mouvantes d'entrée à la retraite, l'institutionnalisation d'un cloisonnement fort entre les possibilités d'activités sur le parcours de vie persiste. Ainsi, les politiques publiques instillent des facteurs dés-incitatifs au travail des plus âgés et encore plus concernant le cumul du travail et de la retraite, rendant même impossible cette pratique. Laroque, à qui avait été confiée en 1981 une réflexion sur la possibilité de développer une retraite progressive, constate l'hégémonie des préretraites.

« La pression de la conjoncture, des pouvoirs publics comme de l'opinion [...] créent une mauvaise conscience chez les travailleurs vieillissants qui poursuivent leur activité et

auxquels on reproche leur manque de solidarité avec les générations plus jeunes attendant des emplois » (Laroque, 1983, p. 5).

Il est impossible à l'individu en préretraite de reprendre un emploi, de fait cette interdiction entre en contradiction avec l'exercice du travail à la retraite et le rend illégitime. Laroque insiste en écrivant que :

Les préretraites « organisent l'exclusion d'une fraction croissante de la population. Ce sont désormais des générations dans la force de l'âge qui basculent d'office dans l'inactivité. Par ailleurs, une telle organisation sociale [...] accrédite l'idée d'une illégitimité du travail à partir d'un certain âge, le travailleur âgé étant présenté comme un voleur d'emploi » (Laroque, 1983, p. 13).

Continuer à travailler à la retraite devient peu à peu une pratique purement théorique. Nous le constatons avec le taux d'emploi masculin des 60 – 64 ans qui subit une chute vertigineuse, passant de 66,6 % en 1970 à 32,3 % en 1983 et avec celui des plus de soixante-cinq ans où il ne reste plus que 5,2 % de cette catégorie en emploi (tableau 13). Dès lors, nous comprenons bien que les temporalités sociales évoluent. Avant le milieu des années 1970, une majorité des personnes de plus de soixante ans se trouvaient en emploi et ainsi travail et retraite pouvaient se mêler, *a posteriori*, ils sont tous quasiment inactifs donc travail et retraite deviennent antonymes. En somme, travail et retraite ne s'accordent plus et la vision nouvelle est celle de travail ou retraite, travail ou modalités transitoires vers la retraite.

Tableau 13 : Evolution du taux d'emploi masculin des plus de 55 ans en France (1970 – 2011) (en %)

	1970	1975	1980	1983	1990	2000	2010	2011
55 - 59 ans	81,5	81,3	77,4	66,2	63,0	60,5	64,2	67,4
60 - 64 ans	66,6	55,1	45,0	32,3	22,1	14,7	19,1	20,4
65 ans et +	19,1	13,7	8,3	5,2	3,7	1,9	2,3	2,8
55 - 64 ans	74,0	67,2	65,3	50,4	43,0	38,5	42,1	44,0

Source : Données OCDE, statistique sur les forces de travail.

(4) 1991 : Le cumul emploi-retraite : un problème ?

En raison de la nature transitoire de l'Ordonnance de mars 1982 portant sur le cumul, son application est remise en question en décembre 1991, après une prorogation d'un an à partir de la date initialement prévue, à la fin de l'année 1990.

En effet, après presque dix ans de fonctionnement, les pouvoirs publics souhaitent mettre en place une évaluation des situations de cumul tant qualitative que quantitative. C'est la raison pour laquelle une saisine gouvernementale enjoint le Conseil économique et social, nouvellement Conseil économique et social et environnemental, et Chevalier, en tant que rapporteur, à faire le bilan et à revisiter cette pratique ainsi que son cadre légal. Autant la réflexion qualitative a été faite par le Conseil économique et social, autant l'évaluation statistique a été dévolue au Conseil national de l'information statistique en partenariat avec l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques.

Le rapport du Conseil économique et social de 1991 ayant pour titre *Le problème du cumul emploi-retraite* fait ressortir l'idée d'une difficulté à résoudre. Afin de déceler des solutions, Chevalier met en évidence un débat concernant le cumul, exposant des tensions argumentatives. D'une part, certains points réfutent la restriction du cumul :

- La limitation porterait atteinte au droit du travail ; ne permettrait pas le partage du travail ; engendrerait le travail au noir.
- Le cumul favoriserait la transmission des savoirs faire ; devrait être encouragé, dans une perspective de diminution de la population active ; contribuerait à empêcher le passage brutal de la pleine activité à la pleine inactivité.

D'autre part, certains arguments agrémentent la limitation du cumul, en effet celui-ci :

- permettrait le partage du travail ;
- serait inéquitable et injuste ;
- engendrerait une concurrence déloyale pour l'emploi.

Comme en témoigne cette liste, le partage du travail est au cœur de la réflexion et peut être appréhendé dans une double acception. Le point de départ fut les législations mises en vigueur au début des années 1980 (abaissement de l'âge de la retraite, préretraites, réglementation du cumul) ; celles-ci se basaient sur la même visée de solidarités intergénérationnelles, à cet égard, la libération des emplois tenus par les plus âgés devait corrélativement être transmis aux plus jeunes. Or, cette conception de la répartition du travail n'a pas produit les résultats escomptés, soit la mise à l'écart du marché du travail des plus

âgés compensant le chômage des jeunes, et la phrase « un retraité de plus, c'est un chômeur de moins » (Boulangier, 2003, p. 44) est malgré tout restée dans les représentations collectives. Le temps de la retraite est ainsi re-spécialisé en un temps d'inactivité définitive, d'impossibilité de cumul, persistant à cloisonner les temporalités sociales en fonction de l'étape du parcours de vie, dans laquelle l'individu se situe, ou temps de travail ou temps de retraite.

Dans cet ordre d'idées le rapport du Conseil économique et social insiste à plusieurs reprises sur la nécessité de recenser les retraités cumulants afin d'avoir une perception de leur poids sur le marché du travail, ainsi le Conseil national de l'information statistique en dénombre 400 000 en 1993.

Néanmoins, même si le rapport du Conseil économique et social met en lumière des facteurs favorisant le cumul, la réforme de 1993 [Loi 93 – 1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle] n'a pas apporté de véritables changements de fond. Celle-ci se contente d'affirmer la pérennité et les limitations de la loi sur le cumul, de sorte que rien n'impacte les temporalités sociales qui restent compartimentées.

(5) 2003 : Entre mesures restrictives et incitatives

Nous remarquons, ensuite, que la jurisprudence du cumul continuera à cheminer avec les grands temps forts des réformes des retraites, d'abord en 2003, puis en 2009. La période précédant la réforme des retraites de 2003 a été animée par des débats ayant pour but d'informer les citoyens en vue de les préparer à une réforme des retraites plutôt que de réellement les consulter et d'agir en négociation avec les partenaires sociaux (Palier, 2005).

« En France, les débats prennent souvent la forme de rapports commandités par les pouvoirs publics » (Palier, 2005, p. 75). Nous le notons, de 2000 à 2001, à travers une prolifération de rapports publics (COR, 2001, Quintreau, 2001, Taddei, 2000, Teulade, 2000)⁹¹ qui évoquent des sujets récurrents tels que le système de retraite et son avenir, le

⁹¹ Conseil D'Orientation des Retraites (COR) (2001), *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations, orientations et débats*.

TADDEI D. (2000), *Retraites choisies et progressives*, rapport du Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation Française.

financement des retraites, les sorties anticipées d'activité et l'emploi des seniors. Les auteurs de ces rapports se rendent tous compte de l'importance que prend la redistribution des temporalités sociales sur le parcours de vie et la dilution du parcours de vie ternaire. Dès lors, il serait favorable de considérer cette flexibilité des parcours au niveau des politiques publiques ainsi que sur le marché du travail. En conséquence, les rapports préconisent soit divers dispositifs, soit des aménagements aux dispositifs déjà en vigueur afin de tendre vers une transition plus adaptée aux choix individuels et plus souple entre le temps de travail à temps plein et le temps de la retraite totale. Ci-dessous, nous notons les trois propositions les plus pertinentes concernant notre sujet :

- Mettre en place des mécanismes modulables à chaque individu afin d'envisager une « retraite à la carte » (Teulade, 2000) et d'individualiser les départs en retraite (Quintreau, 2001).
- Favoriser une retraite choisie et progressive, après soixante ans, afin de rompre avec la retraite couperet, brutale et précoce pour les travailleurs âgés (Taddei, 2000).
- Réaliser une politique active de l'emploi nécessaire afin de répondre positivement à l'injonction de rester plus longtemps sur le marché du travail (Taddei, 2000).

Toutes ces préconisations sont orientées vers une transition plus individualisée et plus flexible entre temps de travail et temps de retraite, avec la question du travail à la retraite sous-jacente à celles-ci. Ces recommandations pourraient laisser supposer au premier abord une ouverture vers une interpénétration des temporalités sociales en fin de carrière et à la retraite.

Or, les propositions sur le cumul restent assez encadrées. Le rapport du COR (2001) et celui de Teulade (2000) proposent d'assouplir certaines règles pénalisantes sans pour autant s'affranchir des restrictions, ni ouvrir à une libéralisation. Il est noté que « la question du cumul emploi-retraite [...] doit être traitée certes avec précaution mais en recherchant les marges d'évolution possible et en agissant dès maintenant sur les règles les plus clairement injustifiées » (COR, 2001, p. 206).

TEULADE R. (2000), *L'avenir des systèmes de retraite*, rapport au Conseil économique et social, Journal officiel, 17 janvier.

QUINTREAU B. (2001), *Agés et emploi à l'horizon 2010*, avis et rapport du Conseil économique et social, Editions des journaux officiels, 2 vol.

Le rapport Boulanger (2003) offre, lui, un examen plus précis et plus approfondi du cumul emploi-retraite et propose des suggestions pour transformer la législation actuelle et tenter d'apporter des réponses à deux questions : « Faut-il encourager ou restreindre le cumul d'un emploi et d'une retraite ; le passage de la pleine activité à la pleine retraite constitue-t-il un modèle qui doit être généralisé ou, du moins, largement étendu ? » (Boulanger, 2003, p. 41). Une grande partie des réflexions issues des travaux de Boulanger seront suivies afin de rédiger des agencements à la loi existante. L'une de ses propositions a reçu un écho particulièrement favorable : il s'agissait d'élargir les possibilités de travailler pour les retraités en permettant une liberté totale à ceux souhaitant reprendre un emploi différent de celui occupé lors du départ à la retraite, en autorisant la reprise d'un emploi chez le précédent employeur selon certaines limites.

Dès lors, l'article 15 de la Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 stipule qu'il est toujours possible de cumuler emploi et retraite, en tenant compte de deux conditions. D'une part la reprise d'activité chez le même employeur est dorénavant permise, après un délai de latence de six mois, tandis que pour toute autre activité, la poursuite peut être réalisée dans l'immédiat, après la liquidation de la retraite. Cette première condition paraît favorable, néanmoins nous sommes en mesure de nous interroger sur la vigilance de l'employeur à conserver un poste durant six mois et sur les capacités de l'employé à se sentir toujours en adéquation avec le marché du travail au regard des transformations et de l'effervescence de celui-ci. Sous l'impression d'un cumul plus libre, la deuxième condition en restreint significativement la pratique en limitant le cumul de ressources, mesure n'existant pas précédemment. A ce propos, l'addition de la retraite (de base et complémentaire) et du salaire tiré du travail ne peut excéder la moyenne mensuelle des trois derniers salaires d'activité avant la prise de retraite (ou 1,6 SMIC⁹² à partir de 2007 si le montant est plus favorable). En d'autres termes, imaginons un retraité qui perçoit 1 000 € par mois de retraite (base et complémentaire), s'il décide de reprendre une activité d'un montant de 900 €, il touchera 1 900 € par mois. Étant donné que 1,6 SMIC s'élevaient à 2 007 € en 2007, il est tout à fait dans une situation légale pour reprendre une activité et gardera tous ses droits. Au contraire, dans le cas d'une reprise d'une activité indépendante, le cumul peut se faire quel que soit le montant, puisque cette disposition n'est pas en vigueur. En raison de cette restriction financière pour les salariés, il semble manifeste de noter, dans les études statistiques de la Caisse nationale

⁹² SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance

d'assurance vieillesse sur les cumulants du régime général de 2004 à 2008, la courte fréquence du cumul (à temps partiel ou ne couvrant pas toute l'année).

La loi Fillon de 2003 met également en place la surcote, mécanisme d'incitation pour prolonger l'activité. Ce dispositif majore la retraite de base des assurés qui continuent à travailler au-delà de soixante ans et qui ont cotisé 160 trimestres. La surcote complète le mécanisme de décote pour années manquantes, développé en France dans le sillage de la Réforme Balladur des retraites de 1993 pour diminuer le coût des retraites et inciter les salariés à compléter leur retraite publique par des revenus issus des systèmes de retraite par capitalisation.

D'un côté, la mesure sur le cumul emploi-retraite a encore un caractère dés-incitatif et il faudra attendre la libéralisation de 2009 pour voir apparaître un début de changement. D'un autre côté, les politiques publiques mettent en place une incitation à l'allongement de la vie de travail. Cependant, au-delà des mesures politiques, le problème de l'emploi des travailleurs âgés et de l'emploi à la retraite vient surtout de la demande et de l'offre du travail, qui reste quasiment inexistante. Les traces laissées par les dispositifs de préretraite sur le marché du travail sont encore présentes et il semblerait nécessaire de réactiver cette demande d'emploi des travailleurs âgés. Nous verrons dans l'exposition d'indicateurs quantitatifs que l'écart entre l'âge médian de sortie du marché du travail et l'âge de la retraite est encore avéré.

Les modifications de la loi de financement de la Sécurité Sociale de 2009 est un premier pas vers des politiques publiques moins dés-incitatives.

(6) 2009 : Vers une libéralisation des politiques publiques

La loi de financement de la Sécurité Sociale de 2009 et plus spécifiquement la libération du cumul emploi-retraite s'ancrent dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie, d'entrée tardive dans la vie active, d'un faible taux d'emploi des travailleurs âgés et de la recherche du maintien des équilibres des régimes de retraite. Dans ce cadre, les conditions de cumul ont été fortement assouplies, selon des règles simplifiées et une harmonisation pour l'ensemble des régimes. Depuis l'article 88 de la Loi n°2008-1330 de décembre 2008, applicable au 1^{er} janvier 2009, une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle. Ainsi, les deux limites principales du cumul sont ôtées, soit : le délai de latence de six mois avant de reprendre un emploi chez son dernier employeur et le plafond de cumul des ressources. Malgré les transformations en matière de droit au travail des

plus âgés procurées grâce à la libéralisation, tous les retraités ne bénéficient pas de ces avantages. Il faut au préalable remplir trois conditions afin d'ouvrir les droits au cumul intégral : avoir liquidé ses pensions de retraite ; avoir cessé son activité professionnelle ; être âgé d'au moins soixante ans et disposer de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein au régime général ou à partir de soixante-cinq ans quelle que soit la durée d'assurance.

Les politiques publiques ouvrent le droit au travail à la retraite, néanmoins nous sommes en France sur des problématiques d'emploi qui touchent avant toute chose les travailleurs vieillissants. La culture de la sortie précoce a laissé des marques profondes sur le marché de l'emploi, marché qui est quasiment inexistant pour les seniors. Dès lors, étant donné que les travailleurs partent relativement tôt de leur emploi, ceux qui se tournent vers un travail à la retraite sont très peu nombreux et souvent bien lotis. Cette question de l'emploi des travailleurs âgés est pourtant un « élément majeur de l'agenda politique » (Guillemard, 2010, p. 39) de l'Union Européenne. Des objectifs chiffrés ont été imposés lors du sommet de Stockholm en mars 2001 et de celui de Barcelone en 2002. Assurément, le Conseil Européen de Stockholm fixe la résolution de porter à 50 % le taux d'emploi moyen des 55 – 64 ans (Guillemard, 2010, Jolivet, 2002), et celui de Barcelone définit « une augmentation de cinq ans de l'âge effectif moyen auquel les gens arrêtent de travailler dans l'Union Européenne » (Moulaert, Léonard, 2011, p. 19). Par ces objectifs, l'Union Européenne réaffirme la nécessité de développer des stratégies européennes pour l'emploi des travailleurs âgés. Depuis 2010, l'Union Européenne s'est dotée d'une nouvelle stratégie pour les dix prochaines années nommée « Europe 2020 ».

« Celle-ci propose une stratégie à dix ans afin de transformer l'Union européenne en une économie intelligente, durable et sociale, connaissant un taux d'emploi élevé, une forte productivité et une cohésion sociale importante. Concrètement, quatre domaines prioritaires ont été dégagés (connaissance et innovation, économie durable, niveaux d'emploi et inclusion sociale) et cinq objectifs globaux ont été fixés (emploi, innovation, éducation, inclusion sociale et énergie). Conformément à cette stratégie, la SEE vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans l'Union européenne. À cette fin, elle vise à atteindre un taux d'emploi de 75 % pour la population âgée de 20 à 64 ans (au lieu des 70 % pour les 15 à 64 ans fixés précédemment par la stratégie de Lisbonne) » (Moulaert, Léonard, 2011, p. 20 - 21).

En France, afin d'atteindre cet objectif de Stockholm et de renforcer l'emploi des travailleurs âgés sur le marché du travail, différentes mesures ont été instituées dont le plan national concerté pour l'emploi des seniors (2006 – 2010) et l'obligation de négocier des accords contractuels (2009 – 2010). Même si certaines améliorations concernant le taux d'emploi des seniors est observé, nous ne sommes pas en présence de mesures d'emploi volontaristes qui ouvrent sur un marché de l'emploi effectif des seniors. Ces différents plans d'action reflètent la réalité culturelle et politique française, qui s'appuie principalement sur une gestion de la population par des mesures d'âge.

Au total, en France, dans un premier temps, les politiques publiques soutenaient la poursuite de l'emploi des plus âgés dans un contexte de reconstruction du pays et d'une courte période de retraite. Puis dans un second temps, nous assistons à un renversement de cette tendance avec l'insistance d'une logique beaucoup plus limitative. L'instauration des polices des âges et l'institutionnalisation de la retraite ont contribué à segmenter le parcours de vie et à cloisonner les temporalités sociales. Laroque indiquait à juste titre en 1983 que le découpage de la vie en trois temps engendrait une ségrégation abusive des retraités. La retraite ne pouvait plus être considérée autrement que comme un synonyme de la vieillesse, de l'inutilité sociale et par conséquent de l'inactivité. La libéralisation et la demande croissante du Gouvernement Fillon (2007 – 2012) de prolonger l'activité professionnelle peuvent être deux facteurs à prendre en considération vers le décloisonnement des temporalités sociales. Néanmoins, le marché de l'emploi des seniors reste inexistant et il semblerait difficile de bousculer des pratiques ancrées depuis presque trois décennies. L'élection de François Hollande en mai 2012 à la présidence de la République Française et la prise de fonction du Gouvernement Ayrault nous laissent dans l'expectative face aux modifications ultérieures probables des politiques publiques en matière de retraite, de travail et de travail à la retraite. Une première étape a été enclenchée avec la grande conférence sociale les 9 et 10 juillet 2012 dont l'une des tables rondes était consacrée à l'avenir des retraites et à la protection sociale. Des thèmes prioritaires ont été identifiés et ils feront l'objet d'expertises et d'un dialogue social afin de définir un calendrier pour une réforme globale de notre système de retraite⁹³. Avant d'affiner notre analyse par l'étude d'indicateurs évaluant la pertinence du travail à la retraite en France et au Québec. Nous nous arrêtons, au préalable, sur la législation québécoise. Cette province a

⁹³ Feuille de route sociale issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012. [en ligne] [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/la-grande-conference-sociale,2154/feuille-de-route-sociale,2171/feuille-de-route-sociale,15092.html> >

toujours brigué une déspecialisation des activités et une interpénétration des temporalités sociales à tous âges, voire une conciliation depuis peu. L'analyse des législations québécoises, comparées à celles françaises, nous mènera à faire jour deux conceptions dans l'organisation des temporalités sociales et dans la relation travail – retraite.

1.1.3 La législation québécoise

Au Québec, le débat sur l'abolition de la retraite obligatoire eut lieu au début des années 1980 et l'âge obligatoire de la retraite fut supprimé en 1982. De plus, la même année, le législateur québécois intègre dans la Charte québécoise des droits et des libertés de la personne, le motif de la non-discrimination par l'âge⁹⁴. L'article 10 garantit ce droit à l'égalité :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap » (CDLP, L.R.Q., C-12, art. 10).

Cette mesure, au même titre que les articles 16 à 19 de la Charte qui posent comme fondement la prohibition de la discrimination dans l'emploi, montrent la prise en considération de l'individu dans son intégrité et non au regard de critères discriminants, tels que l'âge. Il est ainsi illégal de refuser un emploi à quelqu'un sous prétexte de son âge, et commencer une seconde carrière professionnelle peut être fréquente passé 55 ans au Québec. Néanmoins, des normes d'âge existent excluant ou intégrant les individus sur le marché du travail, à ce titre l'âge minimal du droit au travail fixé à 14 ans, l'impossibilité de continuer à cotiser au Régime des rentes du Québec au-delà de 70 ans... D'ailleurs, l'âge normal de la retraite, c'est-à-dire l'âge auquel un individu peut prendre ses rentes du régime public à taux plein, reste néanmoins à soixante-cinq ans pour la sécurité de la vieillesse et soixante ans pour le Régime des rentes du Québec. Or, ces réglementations ne sont pas coercitives au point d'engendrer un cloisonnement rigide des temporalités sociales. La suppression de l'âge de la

⁹⁴ Le cadre français est régi par la directive européenne « EMPLOI ». Elle a été adoptée en 2000 afin de garantir une protection juridique contre la discrimination liée à la religion, aux convictions, aux handicaps, à l'orientation sexuelle et à l'âge dans le domaine de l'emploi sur le territoire de l'Union Européenne.

retraite des travailleurs instaure davantage une conception brouillée des temporalités sociales, où toutes les activités semblent possibles à tout âge. De surcroît, aucune loi n'a instauré des dispositions restrictives ou libérales sur le travail après la retraite, comme cela a été le cas en France.

Cette interpénétration des temporalités sociales à la retraite a été favorisée par des politiques publiques incitatives depuis 1998, encourageant la flexibilité des parcours en fin de carrière et depuis 2008 la « conciliation travail-retraite ». Effectivement, en raison du vieillissement démographique, des pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité et de la question du financement des régimes publics de retraite, le gouvernement québécois a mis en place des actions favorisant le retrait progressif du marché du travail depuis 1998⁹⁵. De plus, le phénomène de la sortie précoce du marché du travail dans les années 1980 et 1990, qui a aussi marqué le Québec, a contribué à développer ce type de mesures afin de maintenir ou de garder en emploi les plus de 55 ans.

Les politiques publiques québécoises ne s'orientent pas spécifiquement sur le travail à la retraite, à l'instar du cas français et ne s'inscrivent pas dans une volonté de décloisonner ou cloisonner les temporalités sociales par des mesures restrictives. *A contrario*, elles s'ouvrent plus largement sur l'emploi des travailleurs âgés dans leur ensemble et prennent en considération les plus de 55 ans en facilitant leur inscription sur le marché du travail et en laissant une flexibilité dans le choix individuel. Le temps de la retraite se perçoit ainsi plus comme un processus au long cours mêlant plusieurs manières d'agencer le temps de travail et le temps de retraite, que comme un marqueur séparant deux étapes du parcours de vie, soit les deux temporalités sociales : temps de travail et temps de retraite.

Le vieillissement en emploi a donc une tout autre dimension au Québec. En effet, cette province a vécu entre 1976 et 1995 « la Liberté 55 », soit un déclin de la présence des travailleurs âgés sur le marché du travail par des programmes de mise à la retraite anticipée principalement dans les secteurs de la santé et des services sociaux. A l'heure actuelle, le

⁹⁵ « En vertu de ces améliorations [apportées au Régime des rentes du Québec favorisant la retraite progressive du marché du travail], un salarié âgé de 55 ans et plus peut, après avoir conclu une entente avec son employeur, diminuer son temps de travail et continuer à contribuer au Régime comme si son salaire n'avait pas été réduit. Cette mesure a été introduite afin de ne pas pénaliser les personnes qui optent pour un retrait progressif du marché du travail. Une rente de retraite peut aussi être payable au cotisant qui a atteint 60 ans, si sa rémunération est réduite d'au moins 20 % en raison d'une retraite progressive à la suite d'une entente conclue avec son employeur. Cette mesure compense la perte de salaire par la mise en paiement de la rente de retraite » (Asselin, 2007, p. 218).

Québec serait dans une situation inverse de pénurie de main d'œuvre avec une volonté de maintenir en emploi les travailleurs âgés. De ce fait, deux images du vieillissement sont apparues : celle du travailleur improductif et celle liée aux bénéfices du maintien en emploi.

« Durant les années 1980-1990, parallèlement aux grandes vagues de restructuration des entreprises, les travailleurs vieillissants ont été définis comme un groupe improductif à mettre au rancart en faveur des « jeunes » (discours occultant les pratiques d'attrition). Cette définition accompagnait de nombreuses mises à la retraite anticipées et une baisse de l'activité sur le marché du travail des travailleurs de 55 ans ou plus. Ces pratiques ont normalisé la baisse de l'âge de la prise de la retraite, souvent sans tenir compte ni des choix ni des besoins des individus concernés. Elles ont été socialement définies comme une manière acceptable de réduire la main-d'œuvre des entreprises (Lesemann et D'Amours, 2006). Si la baisse d'activité rémunérée à partir de 55 ans est devenue une norme sociale et si la retraite anticipée est devenue un statut valorisé, donc une aspiration, ce n'est pas le résultat d'une agrégation de choix individuels, mais bien celui d'une transformation du marché du travail.

Depuis quelques années, face à une inquiétude relative à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre. Inquiétude qu'il y a lieu de relativiser et à l'incapacité appréhendée des caisses de retraite d'absorber les effets du vieillissement de la population, on observe un retournement de cette définition. Les travailleurs vieillissants sont davantage dépeints comme une source d'expérience inestimable pour les entreprises et ils devraient, dit-on, être encouragés à demeurer en emploi. Dès lors, les gouvernements des sociétés où la population vieillit repensent graduellement les pratiques de retraite et font une promotion, plus ou moins intensive, de ce qu'il est dorénavant convenu d'appeler le « maintien en emploi ». Cette préoccupation répond d'abord à des fonctions politiques et économiques, mais elle crée de concert une nouvelle image des travailleurs vieillissants. L'idée de vieillissement « actif » ou « productif » (*productive aging*) comporte le postulat que l'engagement productif est en lui-même une bonne chose (Luoh, Herzog, 2002 ; Morrow-Howell, Hinterlong, et al., 2001, Taylor, Bengtson, 2001), autrement dit, le maintien durant la vieillesse des activités de l'âge adulte actif serait une garantie de vieillissement « réussi ». Mais pour certains, ce postulat n'est pas confirmé par la recherche (Taylor, Bengtson, 2001) ou alors peu documenté (Richardson, Kilty, 1991) et fortement normatif » (Lagacé, 2009, p. 81).

Même si des représentations négatives sur les plus âgés existent ainsi que parfois un certain âgisme que les pouvoirs publics veulent combattre, nous sommes, au Québec, dans une société qui a un regard plus bienveillant que celui français sur les plus âgés en partie en

fonction de leur non production de mesure d'âge dans les politiques publiques et d'un décloisonnement des temporalités sociales sur l'ensemble du parcours de vie.

Par suite, en 2003, le Gouvernement du Québec instaure « une stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus » prévoyant quatre axes prioritaires :

- L'amélioration de la connaissance et la sensibilisation.
- La gestion prévisionnelle des ressources humaines.
- L'adaptation des mesures et des services d'Emploi Québec.
- L'amélioration et la reconnaissance de compétences.

La stratégie n'a pas été fixée de manière curative face à un problème de grande faiblesse du taux d'emploi des travailleurs âgés ou de crise économique mais en prévention des difficultés de renouvellement de la main-d'œuvre (en raison d'une déficience du taux de natalité et des départs en retraite de la génération des baby-boomers).

« Le facteur démographique interviendra donc de manière importante et nouvelle sur le fonctionnement du marché du travail. Il nous faut prendre conscience de ce phénomène et agir de manière à en prévenir les effets sur le développement social et économique du Québec. Toute la force de travail sera requise pour assurer notre prospérité, ce qui appelle une nouvelle vision du monde du travail et une redéfinition de nos façons de faire. Bien sûr, toutes nos actions doivent être guidées par le respect du libre choix des personnes à prendre leur retraite ou à prolonger leur vie de travail » (Gouvernement du Québec, 2003, p. 3).

De plus, il nous semble important de souligner dans les principes directeurs de cette stratégie, l'exigence des politiques publiques de respecter le choix des individus, permettant une autonomie dans l'organisation de sa transition emploi retraite et dans l'organisation de ses temporalités sociales tout au long du parcours de vie.

En 2008, le Gouvernement du Québec se dote de deux nouvelles mesures ayant toujours pour objectif le maintien ou le retour en emploi des plus de 55 ans et axant les démarches vers une conciliation travail-retraite. L'idée sous-jacente de cette loi était d'encourager les gens à travailler le plus longtemps possible, sur une base volontaire, en instaurant des incitatifs liés à une simplification des démarches administratives et à quelques améliorations financières.

D'une part, le supplément à la rente de retraite apporte un avantage à la rente du Régime des rentes du Québec pour les retraités qui perdurent en emploi. D'autre part, la retraite progressive pour les travailleurs disposant d'un régime complémentaire de retraite de leur employeur, leur permet de bénéficier jusqu'à 60 % des prestations de leur retraite dès 55 ans. Cette possibilité ne se déclenchera qu'après un commun accord entre le travailleur et l'employeur. Les travailleurs pourront rester en emploi à temps plein ou partiel et continuer à cotiser afin de bonifier par suite leur retraite.

« Ce projet de loi veut créer un pont entre les générations et réaliser un volet important du Pacte pour l'emploi en rendant le travail plus flexible, plus payant et plus attrayant tout en augmentant la représentation des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail. Avec la retraite progressive, nous ouvrons une nouvelle ère de conciliation travail-retraite en levant des obstacles qui pénalisaient ceux qui voulaient prolonger leur vie active et en permettant aux employeurs de compter sur des employés qualifiés et expérimentés dont le maintien en emploi influencera la productivité et le transfert de connaissances dans leur entreprise », a déclaré le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre responsable de la Régie des rentes du Québec, M. Sam Hamad »⁹⁶.

Nous constatons qu'à travers ces diverses mesures le Québec confirme sa politique proactive et incitative vis-à-vis de l'emploi des plus de 55 ans. Dès lors, les politiques publiques ont un véritable rôle d'amplification ou de réduction du taux d'emploi de cette tranche d'âge. « Le maintien au travail ou le retour au travail de la main-d'œuvre âgée dépend très étroitement de la flexibilité de l'organisation du travail et des programmes qui facilitent la transition vers la retraite » (Asselin, 2007, p. 218).

Au regard de ce que nous venons d'énoncer, les politiques publiques françaises accentuent le cloisonnement des temporalités sociale et le travail à la retraite reste toujours un phénomène en marge du marché de l'emploi. Le Québec serait plus dans une culture de la déspecialisation des activités. Dès lors, les politiques publiques influenceraient la possibilité de combiner travail et retraite. Nous allons tenter d'appréhender les pratiques de ces deux zones géographiques aux vues de quelques indicateurs dans la partie suivante.

⁹⁶ Le ministre Sam Hamad annonce une nouvelle ère de conciliation travail-retraite. [consultée le 20.08.2012]
Accès Internet : < URL : http://www.rq.gouv.qc.ca/fr/regie/salle_presse/2008/Pages/18062008.aspx >

1.2 Le travail à la retraite : ampleur de la situation en France et au Québec

Comme nous l'avons précédemment souligné, les politiques publiques françaises ont instauré une segmentation des temporalités sociales sur le parcours de vie et un cloisonnement entre temps de travail et temps de retraite ; tandis que le Québec a mis en place une interpénétration des temporalités sociales sur le parcours de vie puis, a amorcé récemment des politiques publiques basées sur la dynamique de la conciliation des temporalités sociales.

Il s'ensuit que nous souhaitons éclairer cette analyse à partir de quatre indicateurs (le nombre de retraités cumulant emploi et retraite, l'âge de départ à la retraite, le taux d'emploi des travailleurs âgés, ainsi que les aspirations des futurs retraités en vue de leur départ à la retraite) afin de constater plus précisément si l'agencement des temporalités sociales dans chaque aire géographique étudiée (interpénétration et/ou cloisonnement) est avéré et si les transformations des politiques publiques influencent, comme nous le supposons, la pratique du travail à la retraite.

1.2.1 Participation des retraités au travail

(1) Données quantitatives en France

De la première étude jusqu'en 2008, il semble difficile de dénombrer exactement les individus qui cumulent en France. Les sources sont dispersées, les données peu abondantes, les enquêtes non élaborées (Chevalier, 1991, Boulanger, 2003) ; de fait une vision à la fois globale et correcte du phénomène paraît quasiment impossible. Néanmoins, les quelques études réalisées produisent pourtant une mesure de cette pratique.

La première enquête statistique a été instituée par le Conseil national de l'information statistique sous la demande du Conseil économique et social en 1993. Elle avait pour objectif de répondre aux questions suivantes : « Combien de personnes sont en mesure de conjuguer perception d'une retraite et travail rémunéré ? Qui sont-elles ? » (L'Hardy, 1993, p. 1). Antérieurement, aucun diagnostic n'avait été établi, ce qui selon Chevalier (1991) supposerait un caractère limité de la pratique. L'enquête de 1993, nous indique que sur les 9,2 millions de retraités en droit direct en 1989, 400 000 cumuleraient un emploi et une retraite, soit 4 % d'entre eux. Ces cumulants sont en majorité des hommes, de plus de soixante ans. Les

personnes de moins de soixante ans sont issues de corps de métiers ayant un régime de retraite spécifique - militaire, fonctionnaire, cheminot, minier... - réalisant de ce fait une seconde carrière. La situation de cumul varie selon le type d'activité pratiqué : 60 % exercent une activité indépendante et 40 % une activité salariée. Les indépendants sont plus souvent des agriculteurs compensant leur faible retraite en poursuivant leur activité, tandis que les salariés font plus généralement partie des professions intellectuelles supérieures, procédant à des missions de type expertise ou conseil.

Envisageons maintenant l'enquête de 1995-1996 conçue par la Direction Recherche Études Évaluations Statistique. A cette date, 285 000 personnes associaient retraite et travail, soit 3 % de retraités, marquant une légère diminution en comparaison avec l'enquête précitée, effectuée six ans auparavant. En outre, nous restons dans les mêmes ordres de grandeurs concernant les autres variables : l'âge, le genre, le type d'activité. Cette étude nous apporte en complément deux informations. En premier lieu, l'activité est le plus souvent exercée à temps partiel. En second lieu, le cumul des personnes de plus de soixante ans concerne la plupart du temps des personnes diplômées : « les possibilités d'obtenir un travail à cet âge augmentent sans doute en effet avec le niveau de qualification » (Coeffic, 1999, p. 5).

A la suite de ces constatations, il faudra attendre presque quinze ans pour qu'une commande gouvernementale indique à l'administration concernée de poursuivre une évaluation statistique de cette population. Cette demande découle de la volonté de mesurer les impacts de la libéralisation de la loi sur le cumul emploi-retraite. Ainsi, la circulaire interministérielle n° DSS/3A/2009/45 du 10 février 2009 relative aux nouvelles règles applicables en matière de cumul emploi-retraite préconise ce suivi statistique afin de pouvoir dresser un bilan du dispositif et d'évaluer diverses variables jugées pertinentes telles que l'effectif de cumulants, le sexe, l'âge moyen à la liquidation, le salaire moyen à la liquidation... La circulaire de la caisse nationale d'assurance vieillesse n° 2009/25, succédant à celle précédemment énoncée, mandate les caisses du régime général de procéder à cette évaluation.

Il faut souligner la pertinence et la fiabilité des données de cette recherche par rapport à celles précédentes dont les données provenaient de multiples sources. De plus, l'étude porte sur un suivi longitudinal associé à une coupe instantanée, nous permettant à la fois de comprendre le processus historique du phénomène et son statut actuel. Au sujet de celui-ci,

les informations émanent de la caisse nationale d'assurance vieillesse et du régime social des indépendants : soit le régime de retraite général et le régime de retraite des indépendants.

Nous avons constaté dans les enquêtes précédentes que les retraités pouvaient adopter deux types de statuts : soit celui de salariés, soit celui d'indépendants. En conséquence, nous sommes dans l'obligation de décrire les situations en deux temps, d'une part celui du régime général et d'autre part celui du régime indépendant.

L'étude statistique de la caisse nationale d'assurance vieillesse (Andrieux, 2012) révèle qu'en 2010, 281 000 retraités du régime général perçoivent à la fois un revenu d'activité et une pension de retraite, soit 2,5 % des retraités de ce régime. Dans le contexte de l'assouplissement du cumul, nous assistons à une hausse de 11 % par rapport à l'année précédente. Cette reprise d'activité est majoritairement le cas d'hommes (55 % des bénéficiaires), âgés entre 60 et 69 ans (79 % des cas), ayant le plus souvent un emploi avant la retraite, et donc en situation relativement favorable vis-à-vis du marché du travail. La restriction financière du cumul de ressources entre la reprise d'activité et la retraite en raison de la modification de la Loi de 2003 expliquait la courte durée du cumul, majoritairement à temps partiel, et corrélativement la faiblesse de la rémunération qui se limitait en moyenne à environ 5 500 € par an (Bridenne, Mette, 2010).

Envisageons maintenant les retraités du régime des indépendants. A la fin juillet 2010, près de 31 000 retraités cumulaient un emploi indépendant et une retraite selon l'étude du régime social des indépendants (2010). Ainsi, les retraités cumulants exerçant une activité commerciale et artisanale sont passés de 17 000 à la fin 2008 à 30 845 en juillet 2010. Cette hausse soutenue n'est pas le seul fait de la libéralisation des cadres réglementaires, mais est également due à la création du statut d'auto-entrepreneur du 1^{er} janvier 2009, qui simplifie nettement les formalités administratives liée à la création d'une entreprise et permet de bénéficier des régimes social et fiscal des micro-entreprises. A cet égard, sur les 30 845 cumulants, presque 4 000 sont auto-entrepreneurs, soit 12 % de l'ensemble.

Les constats du régime social des indépendants concernant le profil des retraités cumulants sont similaires à ceux établis par la caisse nationale d'assurance vieillesse : généralement des hommes, jeunes retraités, âgés entre 60 et 69 ans, et débutant leur activité en moyenne aux environs de 62 ans et demi.

Au regard des informations concernant les trois enquêtes précitées, la pratique du travail à la retraite reste encore très minoritaire en France. La modification des politiques publiques ne se fait ressentir que très sensiblement, principalement pour ceux dotés d'un important portefeuille de compétences et d'expertise.

(2) Données quantitatives au Québec

Une synthèse de diverses recherches quantitatives québécoises au cours des dix dernières années (Hébert, Luong, 2008, Schellenberg, Turcotte, Ram, 2005, Duchesne, 2002)⁹⁷ nous amène à déduire une série d'informations sur le profil des cumulants au Québec. Avant toutes choses, il semble nécessaire de mentionner que les trois études tirent leurs analyses d'enquêtes plus généralistes et non spécifiques sur le cumul emploi-retraite au Québec, comme c'est le cas en France. Les caractéristiques d'ensemble se recoupent, c'est la raison pour laquelle nous les présentons. Cependant, nous n'avons pas jugé pertinent de détailler les données statistiques recueillies dans ces enquêtes. Nous pouvons noter les éléments saillants suivants concernant les cumulants au Québec. En majorité, ces personnes sont :

- Plus souvent des hommes que des femmes.
- En bonne santé.
- Travaillant à temps partiel (soit environ 20 heures par semaine).
- Avec un niveau de scolarité universitaire.
- Ne bénéficiant pas forcément d'un régime complémentaire d'employeur.

Selon Lesemann, (2007), « il y a convergence pour estimer que le phénomène concerne environ un tiers des retraités » (Lesemann, 2007, p. 37). Les enquêtes statistiques sous-estimeraient ce nombre en raison du travail non déclaré et du travail indépendant. En effet, Hébert et Luong (2008) indiquent que la proportion des 50 à 69 ans occupant un travail à la retraite s'élevait à 9,7 % en 2004, après avoir subi une hausse de 40 % du nombre de personnes entre 1999 et 2004. Dès lors, il y a un décalage entre les deux données, cependant

⁹⁷ L'enquête sur la dynamique du travail et du revenu a pour objectif de comprendre le bien-être économique des canadiens (Hébert, Luong, 2008).

L'enquête sociale générale a pour principal objectif de suivre l'évolution des conditions de vie et du bien-être des canadiens, de fournir des renseignements sur des questions de politiques sociales précises (Schellenberg, Turcotte, Ram, 2005).

Le recensement de la population permet de recueillir des données démographiques, sociales, économiques et culturelles des canadiens (Duchesne, 2002).

les résultats de Hébert et Luong (2008) ne prennent en compte qu'une partie de la population des 50 ans et plus et ne donnent pas un panorama de la réalité. De plus, l'évaluation de Lesemann (2007) tend nettement plus vers le taux d'emploi des 55 ans et plus, de ce fait, nous supposons que nous pouvons estimer le nombre de retraités en emploi à la retraite au Québec à un tiers.

A côté de cela, le salaire horaire que les gens perçoivent est le plus souvent inférieur à ce qu'ils ont gagné avec leur emploi pendant leur carrière. En 2007, Lesemann estime qu'un salarié travaillant dans la vente à temps partiel pour un salaire horaire de 15 \$ CAN (12 €) pouvait gagner un revenu mensuel supplémentaire de 1 200 \$ CAN (975 €). Nous observons également que le salaire de cette activité de retraite dans la composition des revenus de retraite prend de plus en plus d'importance (Castonguay, 2011).

Nous remarquons que les retraités québécois sont plus nombreux à travailler à la retraite que les français. Après avoir fait le point sur les enquêtes quantitatives relative au temps cumulé emploi-retraite en France et au Québec, nous allons nous intéresser aux aspirations et motivations de ces retraités qui reprennent un emploi.

1.2.2 Âge de la retraite et taux d'emploi

En 1982, Paillat avait déjà montré que l'âge de la retraite était un concept « flou et mouvant » (Paillat, 1982, p. 101), qu'un seul âge de la retraite n'était pas hégémonique, mais qu'il existait des âges de la retraite. Dans sa lignée, nous considérons plusieurs âges de la retraite : l'âge légal, l'âge moyen de sortie du marché du travail ainsi que l'âge idéal ou prévu.

En France, depuis 1982, il existe deux âges légaux de la retraite. L'un à soixante ans, qui est l'âge minimal de départ à la retraite quand la personne a cotisé à taux plein et l'autre à soixante-cinq ans, qui est l'âge à partir duquel la personne peut prendre sa retraite sans condition de durée de cotisation. La réforme des retraites de 2010 a adopté le relèvement, de façon progressive, ainsi ces âges légaux de la retraite passeront à soixante-deux et soixante-sept ans en 2017⁹⁸. Le récent gouvernement Ayrault n'a pas décidé de rabaisser l'âge de la

⁹⁸ Cette application devrait permettre de diminuer de plus de 4,4 milliards d'euros les déficits cumulés des régimes de retraite entre 2012 et 2016, selon François Fillon lors de sa conférence de presse du 7 novembre 2011.

retraite pour le moment, néanmoins un décret a été adopté à l'été 2012 élargissant les possibilités de départ à la retraite à soixante ans pour les carrières longues⁹⁹.

Malgré ces mesures repoussant l'âge légal de la retraite de deux ans qui étaient attendues et appréhendées par la société française, l'âge de soixante ans conserve une influente force d'attraction (Rapoport, 2006). Néanmoins, nous comprenons tout à fait cette prépondérance en raison de la récente (à partir du 1^{er} juillet 2011) mise en place de cette modification législative et de la non prise en compte de celle-ci dans les enquêtes statistiques réalisées jusqu'à maintenant.

La situation française est caractérisée par la spécificité du décalage entre l'âge moyen de sortie du marché du travail et l'âge moyen de départ à la retraite. En effet, En 2010, l'âge moyen de sortie du marché du travail est de 59,7 ans, alors que l'âge moyen de départ à la retraite est de 61,5 ans¹⁰⁰. Ainsi, il est à noter qu'en 2009 près de la moitié des nouveaux retraités (du régime général) avaient cessé de travailler au moment de la liquidation de leur retraite (Aubert, Barthélémy et al., 2011). Ceux-ci se situaient dans des dispositifs de sécurité intermédiaire, tels que le chômage, l'invalidité, la préretraite, camouflant alors un âge effectif de sortie du marché du travail qui pourrait être plus bas.

Au Québec, nous sommes en présence de logiques différentes de celles de la France. Fixé dans les années 1950 à 70 ans, puis abaissé à soixante-cinq ans dans les années 1960, l'âge légal de départ à la retraite a été aboli en 1982.

Malgré tout, les régimes de retraite publics prévoient un âge d'admissibilité à partir duquel l'individu peut bénéficier de ses rentes à taux plein : soixante-cinq ans de nos jours. Or, comme nous l'avons indiqué cet âge d'admissibilité aux prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti sera porté progressivement à 67 ans entre 2023 et 2029. La génération née en 1958 sera la première touchée par cette évolution et celle née à partir de 1962 deviendra admissible à 67 ans¹⁰¹. Ce changement est nécessaire afin d'assurer la viabilité du système en raison de l'augmentation de l'espérance de vie. Le gouvernement a délibérément décidé de choisir un laps de temps assez long avant le début de la mise en place

⁹⁹ Le décret 2012-847 du 2 juillet 2012 est entré en application depuis le 1^{er} novembre 2012. Le texte étend le dispositif des carrières longues aux personnes ayant commencé à travailler avant vingt ans et ayant cotisé la durée d'assurance requise pour leur génération. Ce décret devra concerner entre 110 000 et 120 000 personnes en 2013 (Chastand J.-B. (2012), « Retour partiel à la retraite à 60 ans : le dispositif du gouvernement », *Le Monde*, 6 juin 2012).

¹⁰⁰ Données CNAV et INSEE.

¹⁰¹ Plan d'action économique 2012 : <http://www.budget.gc.ca/2012/themes/theme3-fra.html> page consultée le 26 juillet 2012.

de ce relèvement afin que les citoyens se préparent à organiser leur retraite et à modifier s'il le faut leurs projets. Cette augmentation de l'âge d'admissibilité du régime public québécois entre en concordance avec les résolutions françaises concernant le relèvement de l'âge de la retraite. Ces décisions vont de pair avec la situation occidentale contemporaine de l'accroissement de la part des plus âgés dans la société et des difficultés de financement des systèmes de retraite.

Par ailleurs, les personnes qui quittent le marché du travail dès soixante ans peuvent bénéficier du Régime des rentes du Québec, tout en acceptant une réduction de 6 % par an de leurs prestations mensuelles. Le gouvernement Charest a profité du dépôt de son budget 2011 – 2012 pour annoncer une réforme du Régime des rentes du Québec. En effet, à partir du 1^{er} janvier 2014, les travailleurs prenant leur retraite avant soixante-cinq ans seront pénalisés par une déduction de 7,2 % par an de leurs rentes. À l'inverse, les travailleurs qui restent en emploi après soixante-cinq ans seront récompensés par une majoration de 8,4 % par an de leurs prestations plutôt que de 6 % actuellement. Cette mesure favorise l'incitation à demeurer actif au-delà de soixante ans, conduit à atténuer les retraites hâtives et a immédiatement un impact sur l'âge d'entrée à la retraite. Effectivement, un sondage réalisé par le CROP pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec en mars 2011¹⁰² indique à juste titre que la population active envisageait, avant l'annonce de la mesure de la réforme du Régime des rentes du Québec, de relever l'âge moyen prévu de leur retraite de 63 ans à 66,7 ans, soit une hausse de près de quatre années.

De la sorte, corrélativement à ces nouveaux critères du Régime des rentes du Québec, les actifs réexaminent leur plan de fin de carrière, et reportent leur âge prévu de cessation d'activité. L'âge de la prise de retraite suit, comme cela est le cas en France, les mesures gouvernementales. Depuis le début des années 1980 jusqu'en 1998, l'âge moyen de la prise de retraite subit une baisse notable, passant de 62,5 ans en 1984 à 58,4 ans en 1998 (Institut de la Statistique du Québec, 2005). Cette diminution est marquée par la récession économique des années 1980 ainsi que par l'instauration par le gouvernement québécois du Programme de départs volontaires établi en 1997. Ces réductions conjoncturelles s'expliquent essentiellement par ces deux facteurs qui occasionnent des sorties précoces du marché du travail des travailleurs âgés. Depuis le début des années 2000, l'âge moyen a été relevé et se situe aux alentours de soixante ans. En 2011, les travailleurs partent en moyenne à la retraite à

¹⁰² Sondage réalisé du 23 au 25 mars 2011 pour l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés par le CROP intitulé « l'impact de l'annonce du gouvernement relative aux Régimes des rentes du Québec sur l'âge de la retraite des travailleurs québécois ». <http://www.portailrh.org/presse/fichedecommunique.aspx?f=74236> page consultée le 26 juillet 2012.

60, 9 ans, les femmes (60,2 ans) plus tardivement que les hommes (61,5 ans)¹⁰³ et les salariés du secteur public (58,6 ans) plus précocement que ceux du secteur privé (61,4 ans) (Institut de la Statistique du Québec, 2010). Le mode de calcul opéré par l'Institut de la Statistique du Québec prend en compte « la diminution de l'activité rémunératrice et une substitution du moins partielle du revenu de travail par un revenu de retraite » (Noreau, Routhier, 2010, p. 6). Un autre mode de calcul situe l'âge de départ à la retraite un peu plus tard, à 62 ans.

« A des fins de comparaison internationale, on peut effectuer le calcul en utilisant les taux d'activité [...] par groupe d'âge. Avec ce mode de calcul, la retraite est en quelque sorte définie comme le retrait de la population active sans référence au fait de bénéficier ou non, d'un revenu de retraite » (*Ibid.*).

L'âge légal de départ à la retraite et les mesures gouvernementales influencent l'âge de sortie du marché du travail des travailleurs âgés et par conséquent le taux d'emploi de cette population. Au Québec, la remontée du taux d'emploi des 55 – 64 ans apparaît dès les années 2000 et atteint en 2010, 52,1 %, alors que la France se caractérise par un taux d'emploi des 55 – 64 ans nettement plus bas, 39,7 %. Plus nous avançons en âge, moins de personnes sont encore sur le marché du travail en France et le taux d'emploi diminue fortement, pour parvenir à un taux d'emploi des 65 – 69 ans de 4,2 % en France, contre 16,6 % au Québec (tableau 14).

Tableau 14 : Taux d'emploi des plus de 55 ans en France et au Québec en 2010 (en %)

	France	Québec
55 – 59 ans	60,6	63,1
60 – 64 ans	17,9	39,5
65 – 69 ans	4,2	16,6
55 – 64 ans	39,7	52,1

Source : Pour la France, Données OCDE, statistique sur la force de travail / Pour le Québec, Données Statistiques Canada, enquête sur la population active, CANSIM table 282-0002.

Somme toute, l'augmentation de la participation des plus de 55 ans au marché du travail est liée au vieillissement de la population, mais également aux mesures des politiques publiques. Effectivement, nous nous rendons bien compte que la France est en retard et que

¹⁰³ Source : Statistiques Canada.

les mesures gouvernementales de dés-incitation à travailler envers les plus de 55 ans (préretraite, limitation du travail à la retraite) influent toujours sur le fait de rester en emploi ou non au-delà de cet âge. Néanmoins, nous pouvons nous demander : Est-ce que le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, mesure obligatoire pour tous les français, et la libéralisation du cumul emploi-retraite depuis 2009, mesure permissive et facultative, vont faire remonter le taux d'emploi des 55 – 64 ans dans les années à venir. Dans ce même ordre d'idées, le marché de l'emploi des travailleurs vieillissants va-t-il se rouvrir ? Au Québec, ces questions ne se posent pas. Le taux d'emploi des 55 – 64 ans progresse rapidement depuis la dernière décennie. La récente réforme du Régime des rentes du Québec pèsera en supplément dans le choix de perdurer ou non en emploi, réforme qui contribuera assurément à renforcer la logique d'interpénétration des temporalités sociales qui a cours dans cette province. La mesure du taux d'emploi nous a permis de révéler des différences entre la France et le Québec et de montrer l'importance du poids des travailleurs âgés au Québec.

1.2.3 Aspirations et motivations des retraités

Les enquêtes présentant les aspirations des futurs retraités en vue de leur retraite, nous permettent d'appréhender le degré d'importance du travail à la retraite en France et au Québec et de comprendre si celui-ci est réellement intégré comme un fait acquis et *a fortiori* utilisé par les retraités dans le stock des temporalités sociales à leurs dispositions.

En premier lieu, en France, diverses enquêtes effectuées ces dernières années permettent de faire ressortir une constante : les Français aspirent à prendre leur retraite dès qu'ils en ont la possibilité. A ce titre, l'enquête *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE) témoigne de cette intention et établit en 2004 que 57 % des français veulent partir en retraite le plus tôt possible (Blanchet, Debrand, 2005). De façon similaire, l'étude réalisée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques en 2010 portant sur les motivations de départ en retraite indique que 74 % « des nouveaux retraités déclarent qu'ils sont partis dès qu'ils en ont eu la possibilité » (Aubert, Barthélémy et al., 2011, p. 1)

En second lieu, selon un récent sondage réalisé par Harris/Decima à l'automne 2010¹⁰⁴, pour le compte de la Banque Scotia, 64 % des québécois envisagent de travailler après leur retraite. Cette envie de continuer à travailler pendant la retraite existe depuis quelques années. A cet égard, le sondage d'Ipsos Reid effectué en 2005¹⁰⁵ montrait des résultats similaires et le même engouement à vouloir se maintenir en emploi. La constante mise au jour par l'équipe Transpol¹⁰⁶ en 2006 perdure : « les canadiens s'attendent majoritairement à continuer à travailler après la retraite » (Lesemann, D'amours, 2006, p. 186).

En dernier lieu, des études comparatives au niveau international, nous permettent de mettre en parallèle la France et le Canada, et en exergue les différences de conceptions de modes de vie à la retraite. Ainsi, à ce titre l'*International Retirement Security Survey* réalisé par l'American Association of Retired Persons (AARP) en 2005 révèle que 56 % des Canadiens s'attendent à travailler à la retraite, alors que seulement 16 % des Français sont dans ce cas-ci. Inversement, 43 % des Français aspirent à s'arrêter de travailler complètement à la retraite, tandis que seuls 18 % des Canadiens l'envisagent (Tableau 15).

Une récente enquête, *Retirement Reality Study*, conduite par AXA en 2010 indique que 57% des Canadiens présument avoir l'opportunité de travailler à la retraite alors qu'uniquement 26 % des Français le prévoient (Tableau 16).

Dans cet ordre d'idées, HSBC a dernièrement fait paraître la sixième édition de son étude *The Future of Retirement* (FOR 6) dans laquelle les mêmes divergences se retrouvent : 40 % des répondants Canadiens souhaitent continuer à travailler afin de contribuer à une retraite heureuse, tandis que c'est uniquement le projet de 14 % des répondants Français (Figures 3 et 4).

Ces trois enquêtes soulignent les disparités d'attente des français et des canadiens pour leurs retraites. Les français souhaitent nettement plus s'arrêter de travailler, tandis que les canadiens, et *a fortiori* les québécois, envisagent, *a contrario*, de perdurer en emploi.

¹⁰⁴ Iris Gagnon-Paradis, « Le travail après la retraite : droit ou obligation ? », *La Presse*, publié le 31 janvier 2011.

¹⁰⁵ BMO Groupe financier, communiqué de presse, 7 décembre 2005, publié dans *Le Devoir*, le 8 décembre 2005

¹⁰⁶ Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques publiques : <http://www.transpol.org/>

Tableau 15 : Aspirations à la retraite – sondage de l’AARP en 2005 (en %)

By Region	US	CAN	UK	AUS	GER	FRA	ITA	NLD	SWE	JPN
Stop working completely	14%	18%	30%	24%	37%	43%	53%	34%	39%	18%
Work full-time in the same type of work	5%	3%	3%	1%	6%	1%	2%	2%	2%	10%
Work full-time but in a different type of work	5%	2%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	1%	5%
Work part-time	34%	29%	25%	19%	20%	6%	7%	10%	11%	28%
Alternate between periods of work and leisure	25%	22%	20%	25%	7%	8%	7%	6%	17%	23%
Serve as a volunteer	13%	19%	15%	22%	14%	28%	11%	30%	8%	8%
Taking educational courses or workshops	2%	6%	4%	5%	7%	8%	3%	10%	15%	7%
Don't know	1%	1%	1%	2%	5%	3%	16%	5%	6%	3%

Base: n=401 (all countries)

Q17. [EMPLOYED /NOT WORKING] Which ONE of the following do you see yourself doing in your life after retirement?

Source : American Association of Retired Persons (2005), *International Retirement Security Survey*, Washington, D.C., AARP, p. 82.

Question : [Employed] Which one of the following do you see yourself doing in your life after retirement ?

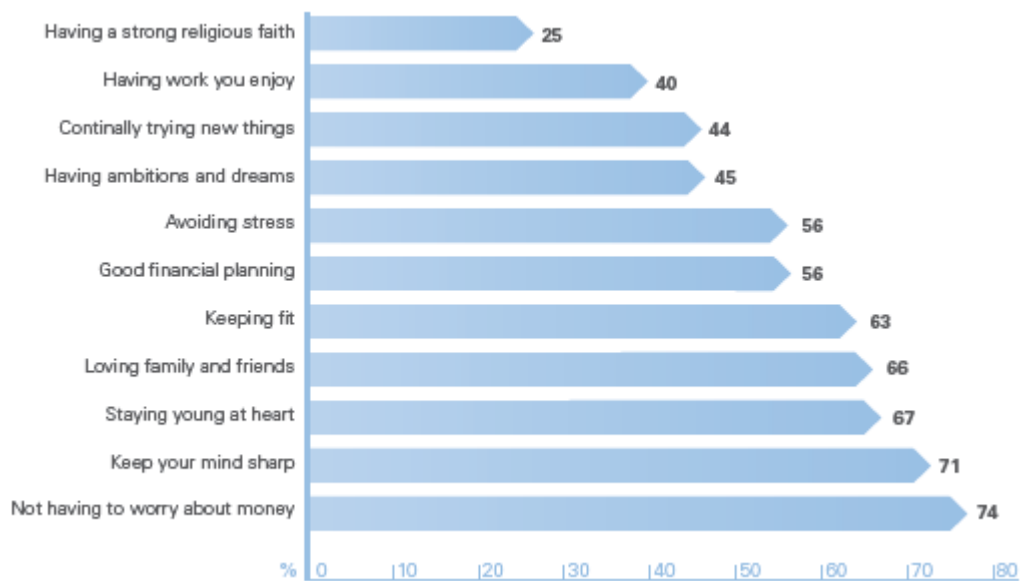
Tableau 16 : Aspirations à la retraite – sondage d’AXA en 2010 (en %)

WORKING	USA	CAN	CHI	FRA	GER	IND	JAP	SPA	UK	EUR
Base	n=500	n=500	n=2000	n=500	n=501	n=1642	n=500	n=590	n=500	n=6117
A moment in life that I have to prepare for financially	90	97	80	90	91	86	74	83	92	88
Having the time to take care of myself	89	90	87	90	90	92	90	90	89	87
Spending more time with my relatives	84	94	93	90	76	85	83	92	85	87
The opportunity to get involved in associative projects	70	92	87	75	75	74	64	66	78	75
A moment in life that I will enjoy only if I keep working to secure my incomes	69	62	56	46	46	81	86	46	67	54
The opportunity to start a new professional activity, create my own activity	58	57	82	26	64	74	67	42	83	51
A life that is not so different from the life I had while working	56	41	54	48	38	69	25	41	42	42
The beginning of financial problems or financial restrictions	51	44	57	60	54	79	76	46	56	55
The beginning of old age, dependence and health problems	48	38	58	39	59	81	71	79	40	53
No longer receiving social recognition in some way	34	43	35	37	32	65	21	28	42	36

Source : AXA (2010), Retirement Reality Survey, p. 56.

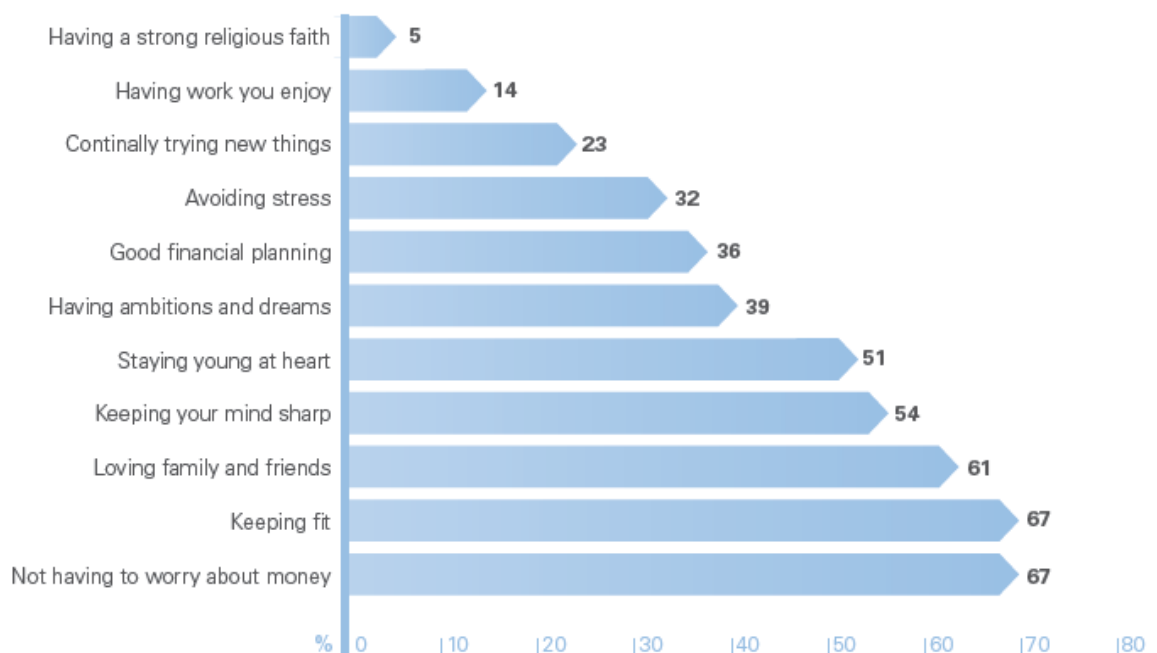
Question : [Working] Here is a list of statements regarding retirement. For each of these statements, please indicate whether you strongly agree, slightly agree, disagree or strongly disagree.

Figure 3 : Aspirations à la retraite au Canada – sondage d’HSBC en 2011 (en %)



Source : HSBC (2011), The future of retirement. The power of planning. Canada Report, p. 5.
 Question : What is extremely important to a happy retirement ?

Figure 4 : Aspiration à la retraite en France – sondage d’HSBC en 2011 (en %)



Source : HSBC (2011), The future of retirement. The power of planning. France Report, p. 5.
 Question : What is extremely important to a happy retirement ?

Au total, nous avons constaté dans cette première partie que le travail à la retraite n’était pas un fait acquis dans la culture du travail et de la retraite en France tandis qu’elle l’est au

Canada et plus particulièrement au Québec. Cette affirmation a été rendue possible grâce aux développements sur les politiques publiques des deux zones géographiques et aux détails des quatre indicateurs. Assurément, nous avons démontré l'idée selon laquelle la France instaure des lois dés-incitatives de 1982 à 2009 pour le travail à la retraite engendrant un refus majoritaire de travailler à la retraite, l'inexistence d'une demande d'emploi pour les travailleurs vieillissants et un ancrage continu dans une culture de la sortie du marché du travail de l'ensemble des acteurs du marché du travail.

Par ailleurs, le Gouvernement du Québec établit depuis 1998 des dispositifs qui encouragent les travailleurs de plus de 55 ans à rester ou à revenir en emploi et incitent les entreprises à les percevoir comme des experts, ou tout au moins comme des individus dotés de compétences non négligeables pour la croissance économique. Ces choix se répercutent sur les taux d'emploi des travailleurs âgés, relativement plus élevés que ceux français, et sur l'envie des travailleurs de poursuivre une activité de travail à la retraite.

Il nous faut quand même apporter des explications complémentaires à nos dires qui explorent l'hypothèse selon laquelle la France serait plus marquée par un fort cloisonnement des temporalités sociales ; alors que le Québec serait dans une pratique plus habituelle du travail à la retraite qui permettrait un renforcement de l'interpénétration des temporalités sociales.

Certes, cette recherche du travail à la retraite en France et au Québec doit être confrontée aux raisons pour lesquelles les individus décident ou sont obligés de travailler à la retraite et aux facteurs qui les y incitent ou les dés-incitent. De plus, nous souhaitons expliquer les particularités de l'agencement des temporalités sociales pour les retraités cumulants et montrer les répercussions des décisions des politiques publiques sur cette articulation des temporalités sociales au niveau individuel.

2. Spécificité du travail à la retraite

Cette seconde partie va nous permettre, tout d'abord, de mettre au jour les freins et les leviers à l'emploi pendant le temps de la retraite en France et au Québec. Ensuite, nous noterons l'influence du niveau macrosociologique sur le niveau microsociologique, principalement au sujet des particularités d'agencement des temporalités sociales des retraités cumulants.

2.1 Les raisons du travail à la retraite

Depuis un certain nombre d'années, la question des intentions des travailleurs âgés en matière de départ en retraite ou de prolongement de l'activité suscite un intérêt marqué chez les chercheurs en sciences humaines. Ce choix de partir ou non à la retraite dépend d'une multitude de facteurs :

- L'âge et le genre (Bridenne, Mette, 2010, Debrand, Sirven, 2009).
- Le niveau d'étude (Hill, 2002, Rapoport, 2006).
- L'état de santé (Heywood, Siebert, 2009, Park, 2010).
- La situation familiale (Debrand, Sirven, 2009, Wannell, 2007).
- L'organisation du travail (Tremblay, Genin, 2009, Tremblay, Najem, 2009).
- Les politiques publiques (Debrand, Sirven, 2009).
- Le revenu de retraite (Schellenberg, Ostrovsky, 2008, Aubert, Barthelemy, Benallah et al., 2011).

Nous supposons que les raisons liées à la décision de travailler à la retraite peuvent être analogues à celles de poursuivre ou non son activité professionnelle, étant donné que les individus se posent une question identique : rester ou ne pas rester en emploi. De fait, les éléments cités peuvent être réutilisés lors du questionnement sur les déterminants du travail à la retraite.

De la sorte, les facteurs favorisant ou défavorisant la reprise ou la continuité d'un emploi à la retraite seraient à évoquer selon deux aspects : collectif et individuel. Il serait alors nécessaire qu'au niveau collectif, les politiques publiques soient incitatives et qu'un marché de l'emploi pour les travailleurs vieillissants existe afin qu'au niveau individuel les retraités puissent choisir de pratiquer une activité rémunérée.

2.1.1 Les facteurs collectifs

Au regard du développement que nous avons écrit dans la partie précédente, nous avons déjà pu commencer à constater l'influence des cadres collectifs sur le travail à la retraite.

Les politiques publiques ont une incidence dans le cloisonnement ou le décloisonnement des temporalités sociales sur l'ensemble du parcours de vie. Notre recherche a été menée juste après la libéralisation du cumul emploi-retraite en France en 2009, et nous n'avons donc pas réellement pu considérer les effets au niveau de la diversification des profils de travailleurs. Néanmoins, certains de nos enquêtés avaient commencé à travailler avant cette libéralisation, tandis que d'autres avaient pensé travailler mais sans pouvoir concrétiser cette envie en raison de la législation trop limitative. Nous percevons concrètement avec l'exemple de Michel¹⁰⁷, ci-dessous, l'influence du passage d'une politique restrictive vers une politique plus souple en France.

Michel : Alors, pour moi, il y a eu le problème de la loi en matière de retraite concernant les finances, donc lorsque je suis parti en octobre 2008, donc j'ai signé un contrat avec cette maison, ici, fin novembre 2008, donc il y a eu une période intermédiaire puisqu'en novembre 2008, nous n'avions pas le droit de gagner plus que la différence entre le dernier salaire et la retraite, donc une fois que toute la retraite était calculée, etc., on avait une idée du montant global et on ne pouvait pas dépasser le dernier salaire de la dernière maison, donc mon ancienne entreprise, bon cela on s'est dit cela va durer un certain nombre de mois, on ne savait pas exactement la date exacte. Il se trouve qu'à partir de fin janvier 2009, il y a un certain nombre de décrets d'application qui sont apparus, et donc à partir de début février 2009, il y a une liberté en matière de rémunération.

Q : Quels ont été les changements concrets en février 2009 ?

Michel : J'étais à plein temps, j'étais à plein temps, mais compte tenu de la loi, il n'était pas question d'avoir un certain montant, c'était très limité, j'avais ma retraite à plein, il y a eu des petits arrangements, des choses, des frais, des choses comme cela, mais c'était très limité comme paiement, donc c'est mieux depuis début février, il y a un assouplissement, je trouve qu'il est logique à partir du moment où quelqu'un travaille beaucoup, qu'il soit rémunéré en conséquence, donc il y a un certain nombre de contraintes, de freins à la productivité qui existaient auparavant qui ont été levés, cela peut choquer certaines

¹⁰⁷ Michel, 66 ans, marié, 3 enfants et 1 petit enfant, habite en banlieue parisienne. Ancien directeur de gestion d'une banque privée, il cumule depuis un peu plus d'un an son emploi de gestionnaire de patrimoine dans une société de gestion et sa retraite. Il consacre à ce travail salarié quatre jours par semaine.

personnes qui sont plutôt pour la limitation des heures supplémentaires, limitation du travail, la réglementation de tout, moi je suis plutôt pour la liberté, chacun ses choix, je ne vois pas pourquoi on empêcherait quelqu'un de travailler s'il a envie de travailler et donc de le payer en conséquence (Michel).

Il faut cependant prendre en considération que cette pratique est très minoritaire en France. Les décisions prises pour transformer les politiques publiques ou les régimes de retraite ont des répercussions immédiates sur les pratiques des retraités et sur l'organisation de leurs temporalités sociales.

Après certains freins qui peuvent être ôtés par les politiques publiques, il faut également que le marché du travail s'ouvre au public des retraités. Ainsi, il faut permettre aux individus de pouvoir continuer à travailler en ne les reléguant pas hors du marché du travail avant le départ en retraite ; il est vrai que les personnes qui continuent à travailler ont le plus souvent un emploi avant leur retraite. Si le marché du travail, et donc les entreprises, ne proposent pas d'emploi, dès lors les travailleurs âgés n'auront pas le loisir de cumuler un emploi et une retraite, inversement si les entreprises leur offrent des postes alors ils pourront concrétiser cette pratique. Les entreprises doivent offrir la possibilité d'embaucher ou de maintenir en emploi des retraités sans avoir le sentiment d'être contraintes par des lois, mais bien de le faire de façon volontaire. Ce marché de l'emploi des travailleurs vieillissants n'existe pas en France, mais est bien présent au Québec, de fait les propos suivants seront axés sur cette province.

A travers notre séjour au Québec, nous avons pu observer à plusieurs reprises l'importance des retraités dans un certain nombre d'établissements et de secteurs d'activité, à cet égard la restauration, la vente (quincaillerie, librairie...). Les entreprises proposent un type d'emploi particulier, celui du service à la personne, et sont à la recherche des compétences des travailleurs âgés qu'ils valorisent sur le marché de l'emploi. Nous avons rencontré une conseillère en recrutement d'une quincaillerie québécoise, entreprise qui a développé assez spontanément des postes pour les cinquante ans et plus. Elle nous relate comment et pourquoi l'entreprise a décidé d'embaucher des travailleurs, qu'elle nomme, « d'expériences ».

Depuis les années 2000, RD et R, les deux quincailleries au Québec avaient instauré quand même une approche pour l'embauche des gens de cinquante ans et plus, donc pour nous ce

n'était pas nécessairement nouveau que l'on s'affichait comme un employeur qui embauchait les gens de cinquante ans et plus ou les "têtes grises" bien avant qu'on arrive dans une période de rareté de la main d'œuvre et puis après cela, parce que depuis les dernières années avec la rareté de la main d'œuvre, il me semble qu'il y a beaucoup plus d'entreprises qui ont "pris la tangente", donc nous dans le fond ce qu'on s'est dit c'est que dans le domaine de la quincaillerie et particulièrement du service à la clientèle, on a besoin des gens qui vont se reconnaître dans le fond, on avait besoin des conseillers qui vont ressembler à notre clientèle, donc cela c'est un des premiers points et vu que le vieillissement de la population, c'est tout à fait normal qu'on embauche plus de personnes disons "d'expériences", puis ce sont des personnes qui ont une expérience de travail, donc ils ont une excellente, ils savent c'est quoi le travail, c'est des gens qui sont ponctuels, qui sont fiables, généralement c'est sûr qu'il y a toujours, il y a la particularité de chaque individu, mais je veux dire que la tangente c'est des gens qui connaissent, ils savent c'est quoi le travail, ils ont été soit eux-mêmes patrons dans leur vie ou ont eu à travailler avec différents types d'équipes, donc ils sont plus en mesure de comprendre la dynamique reliée à une entreprise, et puis c'est des gens qui servent bien la clientèle (Conseillère en recrutement).

Plusieurs éléments sont à répertorier à partir de l'entretien avec cette conseillère en recrutement. Tout d'abord, l'organisation du travail est ajustée : à temps partiel le plus souvent. Comme le nomment les chercheurs québécois, le temps cumulé emploi-retraite, est un emploi de transition, permettant un passage entre le temps de travail et le temps de la retraite, de manière plus souple et plus flexible. Cette organisation temporelle convient autant aux retraités qu'à l'entreprise. De plus, leurs horaires s'adaptent à ceux des autres profils de travailleurs, à cet égard, les québécois retraités préfèrent partir l'été deux, trois mois, ce qui est rendu possible par un renforcement du travail étudiant pendant cette période. Par ailleurs, la majorité des retraités offrent à l'entreprise des qualités favorisant leur embauche : fiabilité, connaissance de la valeur du travail, qualité relationnelle... « Les commerces accueillent les aînés à bras ouverts non seulement pour combler le manque de personnel, mais aussi à cause des qualités exceptionnelles qui leur sont attribuées » (Dugas, 2008)¹⁰⁸.

Dugas (2008), journaliste, avait recueilli des propos de responsables d'entreprises qui valorisent les atouts des travailleurs âgés et des retraités.

¹⁰⁸ Dugas S. (2008), « Des retraités au travail », *Le bel âge*, [en ligne] [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : http://www.lebelage.ca/argent_et_droits/votre_argent/des_emplois_pour_les_retraites-complet.php >

« “Les valeurs des gens de la génération née entre 1933 et 1945, que l’on appelle les traditionnalistes, collent bien avec les nôtres : loyauté, discipline, vigueur et sens du devoir” explique Yannick Deschênes, porte-parole de Wal-Mart au Québec. [...] “Chaleureux et amicaux, ils traitent la clientèle comme des membres de leur famille. Ça concorde parfaitement avec notre image de marque”, assure Rachel Douglas, directrice des relations publiques chez Tim Hortons » (Dugas, 2008).

Les entreprises québécoises ont aussi propagé une logique de marché, cherchant la rentabilité de leur entreprise, qui passe bien évidemment par la satisfaction du client. De fait, avoir un vendeur retraité doté de qualités, ne pourra être que bénéfique pour l’entreprise si le désir d’une partie de la clientèle est d’avoir quelqu’un qui lui ressemble et qui pourra dans leur imaginaire voire même dans la pratique être à l’écoute de leurs besoins et comprendre leurs demandes. A partir d’une étude sur le travail des retraités dans le service, Fache et al. (2010) démontrent qu’aux États-Unis, les magasins Wall-Mart voient leur intérêt de discriminer positivement par l’âge l’emploi de *greeter* ou préposé à l’accueil. Ainsi, le *greeter* se poste aux entrées ou aux sorties des magasins, est dans une relation de service vis-à-vis de la clientèle et la dirige au mieux en fonction de sa demande. Sa fonction est essentielle dans la dimension d’accueil et de service, mais aussi sécuritaire permettant une diminution des vols grâce à ce premier contact humain en entrant dans le magasin (Falche et al, 2010).

En France, il semblerait que la tendance à afficher une politique d’emploi en faveur des travailleurs âgés n’est pas encore réellement développée, ni affichée, comme cela peut être le cas au Québec. Dans cette province, les cumulants sont appréciés pour leurs expériences et sont présentés comme tels :

Conseillère en recrutement : Je peux vous poser la question, si vous allez dans une quincaillerie, si vous avez le choix entre aller voir un jeune de seize ans ou une tête grise, lequel des deux vous allez choisir ?

Q : ...

Conseillère en recrutement : ... La tête grise... On a l'impression que la personne avec de l'expérience, la personne plus âgée a plus d'expérience, a sûrement travaillé dans sa maison ou a eu plus l'occasion de faire des travaux de rénovation qui fait en sorte qu'ils vont plus nous orienter dans notre projet donc c'est un peu, c'est entre autres cela l'avantage pour les clients, les clients se sentent en confiance avec des gens d'expérience, c'est quand même la présomption que la clientèle a.

Ici, la conseillère en recrutement interrogée montre la représentation de la clientèle quant à l'expérience a priori du retraité, savant, expert dans son sujet. Bien évidemment, l'entreprise valorise cette visibilité de salarier des « travailleurs d'expérience ».

Q : Pour quelles raisons, l'entreprise a-t-elle voulu être visible dans son embauche des travailleurs âgés ?

Conseillère en recrutement : Justement on s'est dit que l'avenir était, dû au vieillissement de la population, l'avenir était beaucoup dans les gens d'expérience, donc on avait tout à gagner d'aller chercher cette clientèle-là et de plus ce sont des gens qui sont fiables, ils ont des avantages, en plus quand ils sont rendus chez nous c'est des travailleurs très actifs au sein de notre organisation donc on y gagne à aller les chercher et on y gagne à les garder par la suite.

Q : « Travailleurs très actifs », quelle est la signification de ce terme ?

Conseillère en recrutement : Ce sont des gens qui sont impliqués dans l'organisation, qui vont être ponctuels, qui vont être mobilisés au niveau du travail, de leur équipe, dédiés aux tâches qu'ils doivent accomplir (Conseillère en recrutement).

Ainsi, au-delà de l'existence d'un marché du travail ouvert aux plus âgés et des opportunités d'embauche, il est nécessaire que les représentations véhiculées par la société sur le groupe des travailleurs âgés et des retraités soient favorables ou en tous les cas positives pour le développement du temps cumulé emploi-retraite. La société se transforme, le vieillissement démographique est avéré et visible, les individus intègrent dans leur emploi du temps de nouvelles temporalités sociales à la retraite et répandent peu à peu de nouveaux modes de vie. Or, l'emploi des plus âgés qui se pense aisément au Québec ou en Amérique du nord, plus largement, est en grande partie vécu et perçu comme impossible voire inadmissible en France. Il est par exemple culturellement admis au Québec de rencontrer des retraités qui travaillent, à un poste de préposé à l'accueil d'un magasin, tandis que la France est encore marquée par des références difficilement relégables et transformables dont le stéréotype le plus connu est celui du « voleur d'emploi ». Les journalistes d'Envoyé Spécial ont pris le parti, dans une émission intitulée « Seniors à votre service : Retraités pauvres obligés de travailler », de dresser un panorama de l'emploi des retraités tiré sur le versant financier, ne développant de ce fait qu'une partie de la réalité, et contribuant à dénoncer par la suite cette pratique, ce qu'a fait dans la foulée une journaliste du Monde.

« On ne s'en rend pas compte tout de suite. En regardant "Senior à votre service", l'enquête diffusée dans "Envoyé spécial", sur France 2, jeudi 31 mai, on croit seulement s'informer sur un phénomène socio-économique : le retour des retraités sur le marché du travail. Et puis, devant les images de Jean-Marcel, 66 ans, escaladant une cuisinière pour poser une hotte, et d'Adrien, 81 ans, pressant le pas pour distribuer des prospectus, un sentiment de malaise s'installe. Ce sexagénaire et cet octogénaire devraient bricoler tranquillement ou lire leur journal en pantoufles, mais on ne les voit que souffler et s'essouffler. Alors, on se rend compte : ces images sont violentes » (Talès, 2012).

Or, d'autres représentations du travail des retraités en France existent, et Bertrand Fabvre¹⁰⁹ dans l'émission 7 milliards de voisins à Radio France International¹¹⁰ nous évoque cet autre versant :

« Dans la réalité, il y a des gens qui ont besoin ou qui ont envie de retravailler car ils ont envie d'être un élément moteur de la société, et on ne peut pas vous dire sous prétexte de l'âge, eh bien non, vous n'allez plus travailler monsieur, vous n'allez plus travailler madame, ce n'est pas possible [...] les gens qui travaillent et qui le font chez nous, bien sûr qu'il y en a qui le font pour des raisons financières, c'est subi et c'est terrible, mais la majorité des gens qu'on a chez nous, ils le font parce que cela leur plait et ils nous disent, j'ai rencontré des gens supers, je fais du réseau, [...] cela crée du lien parce qu'on va se rendre compte qu'on va garder des enfants, c'est intéressant de garder des enfants et puis c'est épanouissant, on va réparer quelque chose chez vous et puis c'est vrai que cela vous dépanne parce que vous aviez la chasse d'eau qui fuit et c'était la pagaille, c'est quand même très gratifiant pour ces gens-là, du côté des particuliers, ils leur prêtent confiance » (Bertrand Fabvre).

Ainsi, une question fondamentale est à soulever aujourd'hui dans les sociétés françaises et québécoises, question que nous tirons de l'émission d'Envoyé Spécial du 31 mai 2012 : Faut-il s'habituer à voir de plus en plus de retraités au travail ?

Il est donc primordial pour que cette temporalité prenne de plus en plus d'ampleur dans l'organisation du temps à la retraite, que le marché du travail s'ouvre vers ce public et que les représentations de la société évoluent. Huyez-Levrat (2008) indique que selon le contexte

¹⁰⁹ Bertrand Fabvre, fondateur de la plateforme [Bitwiin](http://www.bitwiin.com/), qui met en relation retraités qui veulent travailler et employeurs, <http://www.bitwiin.com/>

¹¹⁰ <http://www.rfi.fr/emission/20120626-1-retraites-travail> : 7 milliards de voisins, émission diffusée sur Radio France International, le 26 juin 2012 sur Les retraités au travail, présentée par Emanuelle Bastide, page consultée le 1 août 2012.

économique, les perceptions des travailleurs âgés sur le marché du travail diffèrent. Soit ils seront inclus, si le marché est en croissance, comme en période de plein emploi après la seconde Guerre Mondiale, soit ils seront exclus, comme pendant les période de crise, ou de pénurie d'emploi.

« Sur la longue durée on peut observer que les plus âgés ont constitué une variable d'ajustement dans les mécanismes de recomposition quantitatif et qualitatif de la population active. Rôle spécifique qui s'accompagne d'une réversibilité des stéréotypes qui leur sont associés. En période où la demande de travail des entreprises est faible, les plus âgés seront volontiers décrits comme des vieux usés ou démotivés qu'il convient d'exclure ou de protéger en les éloignant du travail. À l'inverse, en période de forte tension sur le marché de l'emploi (c'est-à-dire en période de pénurie de main d'œuvre), on les décrira plus volontiers sous les traits de « sages » dont il convient de mobiliser l'expérience et les compétences spécifiques » (Huyez-Levrat, 2008, p. 47-48).

Falche et al. (2010) observent également cette double dimension, où la figure du retraité varie du sage, expert, respecté, à l'individu fatigué et incompétent.

« A l'heure où la France s'interroge sur l'avenir professionnel des seniors, le maintien dans l'emploi des salariés approchant de l'âge de la retraite et la lutte contre les discriminations, surtout dans la tranche d'âge 60-64 ans, occupent de nombreuses réflexions. Les représentations sur leurs compétences varient avec le contexte socio-économique, se basant soit sur la valorisation d'une forme de sagesse et d'expérience de la vie, soit sur la perte des facultés physiques ou cognitives. Les travaux existants adoptent alors une perspective stéréotypée, mettant en lumière les pratiques discriminantes à l'égard des seniors (Beausoleil, 1998 ; Rosen & Jerdee, 1976), ou procédant à un recensement des pratiques d'intégration et de maintien dans l'emploi (Guérin & Saba, 2003 ; Guérin, 2002) » (Falche et al., 2010, p. 127-128).

Au total, les deux principales différences entre la France et le Québec se situent au niveau du cloisonnement ou du décloisonnement des temporalités sociales instauré par les politiques publiques et de l'existence ou non d'un marché de l'emploi. La France est marquée par la non demande de travail de la part des entreprises pour le public des travailleurs vieillissants et des retraités. Ce marché s'est peu à peu fermé en raison de la culture de la sortie précoce du marché du travail qui perdure depuis trente ans. Une volonté gouvernementale affichée serait

nécessaire pour aider à recréer un marché du travail senior ; or, travailler à la retraite peut être considéré comme un luxe, à une époque où 10 % de la population active est touchée par le chômage (Source Insee). Nous sommes au Québec dans une situation totalement différente. Les politiques publiques ont été depuis longtemps volontaristes et incitatives pour l'emploi des plus âgés, le marché de l'emploi est ouvert et certains secteurs subissent une pénurie de main d'oeuvre. A cela s'ajoute une prise en considération de la part des entreprises de l'expérience des retraités, et non à partir du versant de leur âge. Ces différents points contribuent au développement du travail à la retraite au Québec. Au moment où la possibilité s'ouvre pour l'individu de travailler à la retraite, il peut hésiter en raison de facteurs individuels.

2.1.2 Les facteurs individuels

(1) Les facteurs économiques

La pension de retraite de l'individu dépend du régime de retraite en vigueur dans son pays, de son parcours professionnel et donc de ses cotisations aux régimes public et privé. Deux profils de retraités se distinguent de façon évidente : ceux dont les ressources ne sont pas assez suffisantes pour subvenir à leurs besoins et ceux dont la pension de retraite apporte un niveau de vie convenable. Les premiers pratiquent le travail à la retraite pour des raisons principalement financières ; tandis que les seconds le pratiquent majoritairement pour d'autres facteurs, mais sont néanmoins satisfaits de la somme de revenus supplémentaires qu'ils obtiennent afin de réaliser des projets ou financer quelques « extras », à cet égard un cadeau pour leur conjoint, des cours d'équitation pour des petits-enfants.

Francine¹¹¹, ancienne assistante sociale dans la fonction publique, nous raconte qu'elle a été obligée de reprendre une activité professionnelle à la retraite pour des raisons financières :

Je travaillais à quatre cinquième de temps donc cela me faisait une petite retraite, c'était insuffisant pour vivre, financièrement 900 euros avec deux maisons à entretenir c'est un peu juste, et ensuite parce que je me sentais encore capable de faire quelque chose, [...] là je baisse car je trouve que cela me prend un temps super colossal. Et puis financièrement cela apporte quand même du beurre dans les épinards donc c'est ce que je fais depuis quatre ans (Francine).

¹¹¹ Francine, 65 ans, divorcée, trois enfants, deux petits-enfants, vit dans le 93. Ancienne assistante sociale travaillant dans un hôpital, elle exerce le même métier depuis quatre ans à mi-temps dans une association pour personnes âgées. Elle préside également une association.

Pierre¹¹², quant à lui, nous indique que le salaire perçu lui permet de réaliser des « extras » qu'il n'aurait pu se permettre sans ce supplément :

C'est plus avantageux pour la simple raison que j'ai conservé mon salaire d'activité et en plus j'ai ma pension, évidemment cela fait plus d'argent donc plus de moyens, plus de possibilités, un pouvoir d'achat plus important, cela ne change pas ma vie, mais cela aide, cela vous permet de mettre en œuvre des projets un peu plus lourds, en pouvant les gérer de façon plus rapide dans le temps, vous pouvez acheter une chose là, au lieu de la payer en quinze ans, vous la paierez en sept ans, on a une maison en Corse, on est en train de la faire rénover pour qu'elle soit, c'est une maison plutôt d'été, pour qu'elle soit habitable toute l'année et cela nous permet de payer les rénovations plus rapidement, cela facilite la vie bien sûr, cela facilite la vie, au niveau financier (Pierre).

Plusieurs sociologues (Caradec, 2009, Lagacé, 2010) observent également ces deux types qui révèlent deux situations extrêmes. Lagacé (2010) explicite cette divergence de profils :

« On peut distinguer deux grands types de situations : celle où le retour en emploi est lié à l'envie de travailler et l'autre où le retour en emploi est lié à la nécessité de travailler. La première situation est la plus valorisée et concerne ceux pour qui le maintien en emploi est un choix. Dans ce cas, le maintien en emploi est principalement le fait de ceux qui sont attachés au travail et qui bénéficient des conditions qui produisent cet attachement (rétribution matérielle satisfaisante, travail gratifiant qui n'est pas dommageable pour la santé, reconnaissance, stimulation, etc.). [...] À l'inverse, il y a le cas de ceux qui, n'ayant pas les moyens de prendre leur retraite (insuffisance de revenus, de patrimoine accumulé ou d'accès à des rentes de retraite) sont forcés de demeurer en emploi, même si, dans certains cas, ils aspirent à la retraite » (Lagacé, p. 92, 2010).

De plus, Lesemann et son équipe (2004, 2006) remarquaient bien ce groupe d'individus qui reprenaient un emploi à la retraite pour des raisons essentiellement financières. Les

¹¹² Pierre, 56 ans, marié, un enfant, vit dans le 92. A la retraite depuis un peu moins d'un an au jour de l'entretien, il cumule un emploi et une retraite. Ancien cadre supérieur de la fonction publique, détaché auprès d'un institut où il dirigeait un service, il réalise le même emploi à la retraite en étant passé adjoint du service et étant lié directement à cet institut. Pierre a bénéficié de la possibilité de prendre sa retraite à 55 ans, en ayant des horaires ajustés et malléables, ainsi que plus aucune responsabilité. Son temps est antérieurement dévolu à son temps de travail, comme lors de sa vie professionnelle.

précaires¹¹³, comme ils les nomment, « travaillent pour assurer leur survie et subvenir à leurs besoins de base » (Lesemann, Beausoleil, 2004, p. 27) et sont « aux Etats-Unis [et au Canada] une large majorité de l'ensemble des travailleurs et employés qui exercent un emploi de “post carrière” » (Lesemann, 2007, p. 33). Ce type de situation ne se perçoit pas encore fortement en France en raison d'un niveau de pension stable et suffisant pour assurer le maintien du niveau de vie pour la majorité de la population. Or, ce propos est tout de suite à nuancer par deux faits. Tout d'abord, notre enquête a été réalisée courant 2009 – 2010 et l'impact de la libéralisation du cumul emploi-retraite de 2009 ne s'est fait probablement que très peu ressentir, principalement au niveau de la diversité des caractéristiques des individus travaillant à la retraite. Rencontrer spécifiquement des personnes cumulant un emploi et une retraite pour des raisons financières a été très rare soit parce que le travail était avant tout développé en souterrain, soit par crainte de l'enquêteur. Cependant, nous supposons que ce phénomène n'est pas à négliger pour le cas français en raison d'une baisse possible du niveau des pensions. Les deux extrêmes, que cela soit avéré au Québec et en développement en France, montrent bien une diversité des raisons pour lesquelles l'individu travaille à la retraite et posent également la notion du choix ou de l'obligation du retour à l'emploi, des caractéristiques de l'emploi, du statut... soit les conditions et l'organisation du travail dans un sens large. La question financière est donc une raison pour laquelle certaines personnes retournent en emploi à la retraite, ce qui pourrait creuser un écart de plus en plus important des différents niveaux de vie et modes de vie des retraités et pourrait peut-être engendrer une précarité croissante des personnes âgées.

¹¹³ A partir d'une revue de littérature axée sur les études américaines (Lesemann, Beausoleil, 2004) et d'une recherche réalisée par le groupe de recherche TRANSPOL (Crespo, 2005), Lesemann et son équipe distinguent trois groupes d'individus :

- Les précaires : Ils travaillent dans des secteurs d'activité où les conditions d'emploi sont les moins favorables, les revenus les plus bas et les régimes de retraite inexistantes. Ils constituent une main d'œuvre facilement substituable et exercent cet emploi par nécessité économique. Ils constituent aux États-Unis la majorité des individus qui travaillent à la retraite.

- Les compétitifs : Ils sont très qualifiés, connaissent de bonnes conditions de travail et de rémunération. Leurs compétences sont recherchées même au-delà de l'âge normal de la retraite, ils agissent souvent avec un statut d'experts ou de consultants, comme salariés ou travailleurs indépendants. « Ils trouvent dans leur activité professionnelle une source de satisfaction personnelle qui est généralement à l'origine de leur motivation au travail dont ils n'envisagent généralement pas qu'il se termine à l'âge prescrit » (Lesemann, 2007, p. 33). Ils sont très minoritaires.

- Les protégés : Ils travaillent dans des secteurs publics ou de grandes entreprises qui leur garantissent d'excellentes conditions de travail, où ils font carrière, dotés d'un bon niveau de rémunération et d'avantages sociaux. Ils ont l'assurance de pouvoir compter sur un revenu de retraite au montant défini et garanti. Ils ne souhaitent pas poursuivre une activité au-delà de la retraite. « Les protégés demeurent aujourd'hui, par leur comportement, les représentants par excellence d'une société salariale qui continue pour eux, mais pour eux seulement, à être bien réelle » (Lesemann, 2007, p. 34).

(2) Les caractéristiques sociodémographiques

Nous observons qu'en France un homme en début de retraite aura plus de facilité à travailler à la retraite qu'une femme ou qu'une personne ayant déjà été quelques années en retraite (Bridenne, Mette, 2010). Au Québec, les femmes prennent une retraite plus précoce que celle des hommes (Gauthier, 2003) et vont donc moins souvent travailler à la retraite. Bridenne et Mette (2010) tirent de leur étude deux types de profil qui concordent avec ceux énoncés plus haut, entre autres par Lagacé (2010). Les auteurs rapportent le point supplémentaire de la dimension genre.

« La reprise d'activité durant la retraite semble ainsi s'associer à deux types de trajectoires professionnelles : d'une part, les assurés ayant eu des parcours continus en termes d'emploi, conduisant à des niveaux de retraites dans le haut de la distribution, et pour lesquels, le recours au cumul permettrait de prolonger une longue carrière interrompue parfois avant 60 ans (retraite anticipée). D'autre part, l'autre profil correspond plutôt à des carrières longues également mais avec plus d'aléas (chômage et maladie) que pour la première catégorie se répercutant sur le niveau des pensions. La reprise d'activité à la retraite correspondrait plus alors à un complément de carrière et éventuellement de ressources nécessaires. Les hommes se retrouveraient plus fréquemment dans le premier profil et les femmes plutôt dans le second » (Bridenne, Mette, 2010, p. 6).

Les auteurs relèvent également la différence existante entre les carrières professionnelles continues plutôt masculines et discontinues plutôt féminines qui interfèrent par conséquent sur le niveau des pensions et sur les raisons du retour en emploi. Ainsi, les femmes, quand elles travaillent à la retraite, ce qui reste plus rare que les hommes, le feraient plus pour des raisons financières. Or, nous pouvons nous attendre à une transformation des comportements féminins en raison de la hausse de leur niveau de scolarité, de la diversification de leurs profils d'activité, de meilleurs salaires... (Gauthier, 2007). Nous pouvons supposer pour les générations à venir une prolongation plausible de la carrière féminine, voire au-delà de la retraite, en raison de la plus grande participation des femmes sur le marché du travail mais également de leur trajectoire qui peut encore être aléatoire, fait d'arrêt et de reprise du temps de travail (maternité, solidarités familiales envers des ascendants ou descendants, travail à temps partiel, période de chômage...).

L'âge est également un facteur non négligeable dans la prise de retraite. Les gens peuvent se sentir trop jeunes pour s'arrêter de travailler en raison de sorties précoces du marché du travail. La France avait interdit aux pré-retraités de cumuler un emploi et une retraite sous peine de suppression des salaires perçus tandis que le Gouvernement du Québec n'avait pas imposé cette restriction financière. Dès lors, les québécois ayant accepté la mise à la retraite précoce de la fonction publique en 1997¹¹⁴ pouvaient donc travailler, ce qui fut le cas de Rachel. Cette dernière avait repris un emploi, un an après avoir été mise à la retraite de son métier d'infirmière.

Par ailleurs, en France, certaines mesures pouvaient et peuvent parfois encore faire bénéficier certaines personnes d'une retraite anticipée. A cet égard, jusqu'au 1^{er} janvier 2012, les femmes mères de trois enfants, ayant effectué quinze ans de service dans la fonction publique pouvaient partir avant l'âge légal de départ à la retraite. Certaines de nos enquêtées ont donc pu obtenir ce droit. Néanmoins, se trouvant trop jeunes pour devenir retraitées, elles ont recherché et retrouvé un emploi, bien souvent à temps plein. Par exemple, Monique¹¹⁵, assistante sociale à la retraite de la fonction publique, exerce aujourd'hui le même métier dans le milieu du handicap dans une association (secteur privé), après avoir travaillé dans une maison départementale des solidarités pendant vingt-cinq ans (secteur public).

Il est à noter également que le niveau de scolarité a une incidence sur le travail à la retraite car plus l'individu est diplômé, plus il travaillera longtemps (Hill, 2002).

(3) L'environnement familial

Au regard de la situation de nos enquêtés deux liens familiaux ont une importance dans le fait de cumuler un emploi et une retraite : marital et filial. L'individu, bien souvent l'homme, continue à travailler pour attendre son épouse qui n'est pas encore en retraite. La personne préfère perdurer en emploi que prendre une retraite trop éloignée du jour du départ de son conjoint. La probabilité d'occuper un emploi est plus forte si le conjoint travaille (Debrand, Sirven, 2009). Pierre nous rapporte que sa femme plus jeune que lui, ne prendra pas sa retraite

¹¹⁴ 36 000 personnes ont accepté ces préretraites du Gouvernement du Québec à destination des travailleurs des secteurs publics et parapublics de 50 ans et plus en 1997 (Dorion, Fleury, Leclerc, 1997).

¹¹⁵ Monique, 56 ans, mariée, trois enfants, habite le 94. A la retraite de la fonction publique depuis un an, elle retravaille à temps plein dans une association en tant qu'assistante sociale. Son mari travaille encore.

avant dix ans, de fait il a préféré continuer à travailler à la retraite plutôt que de s'arrêter totalement. Il aspire à partager avec son épouse ce moment du parcours de vie du début de retraite en concrétisant des projets pensés conjointement.

Q : Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez continué à travailler ?

Pierre : Prioritairement l'âge, trop jeune pour m'arrêter, c'est personnel cela, deuxièmement l'argent, troisièmement la difficulté que j'aurais eu à gérer mon temps sachant que mon épouse, elle, continuait à travailler, si elle avait pris sa retraite, je me serais arrêté, c'est évident, même si je me sentais trop jeune car j'aurais préféré utiliser ce temps là à autre chose qu'à travailler, mais en l'occurrence dans la situation telle qu'elle s'est présentée, c'était ce que je vous ai expliqué, mais si ma femme s'était arrêtée aussi, c'est évident que je n'aurais pas continué à travailler, ce n'est pas un besoin, cela n'a aucun intérêt, cela aide, mais c'est pas un besoin financier, donc voilà, ce sont les trois raisons qui dans le contexte familial, ont fait que j'ai poursuivi (Pierre).

Par ailleurs, la spécificité de certaines femmes françaises, qui ont pris leur retraite avant l'âge légal de la retraite, avaient bien souvent encore certains de leurs enfants à charge. Certes, l'âge comptait dans leur décision de reprendre un emploi dans le secteur privé, (puisqu'elles étaient radiées des cadres de la fonction publique pour obtenir leur retraite), mais le fait d'avoir des enfants encore en âge scolaire les renforçaient dans cette idée. Monique nous relate son expérience :

Monique : J'ai bénéficié des avantages, des droits pour les mères avec trois enfants après vingt-cinq ans dans la fonction publique, j'ai commencé en 1986, j'étais au grade maximum et je n'avais pas de possibilité d'évolution, au niveau de mon service on ne m'offrait pas la possibilité d'évoluer, je passais des concours que je ratais toujours de peu et pour moi cela a été l'occasion de passer du public au privé.

[...] Q : Vous auriez pu vous arrêter complètement de travailler ?

Monique : Non, là je suis trop jeune et j'ai encore des enfants qui sont en scolarité, quand ils auront une activité et notamment la dernière qui a quatorze ans, quand elle aura une orientation, d'accord, mais là je ne vois pas pour l'instant, il faut encore que je sois en activité (Monique).

(4) L'état de santé

Cumuler un emploi et une retraite ne s'effectue le plus souvent que si la personne est en bonne santé (Gauthier, 2007, Lesemann, 2004). De fait, la pénibilité ou non du travail pendant la vie professionnelle impacte la santé tout au long du parcours de vie, mais également l'état physique dans lequel l'individu peut se trouver en arrivant à la retraite. L'état de santé de la personne joue fortement dans le fait de demeurer ou non en emploi à la retraite (Lagacé, 2010, Rapoport, 2006). Par ailleurs, comme nous l'avons mentionné dans notre explication sur le vieillissement actif, l'activité en tant que telle est considérée comme favorable pour un vieillissement en bonne santé. *A priori*, il n'y a aucune contre indications à travailler à la retraite pour une personne sans problème de santé.

« Dans le contexte où les conditions de travail ne sont pas nuisibles pour la santé, la rémunération adéquate, le travail épanouissant, mais surtout, où le fait de demeurer ou de retourner en emploi est le résultat d'une décision volontaire et non d'une contrainte due aux circonstances (matérielles, par exemple), il existe très peu d'indications dans la littérature consultée précisant que le maintien en emploi est négatif pour la santé. Il semble acquis que l'activité en général est associée à de meilleurs états de santé » (Lagacé, 2010, p. 86).

En outre, la participation au marché du travail est également un élément stimulant intellectuellement pour le retraité. Pour Francine, la reprise d'un emploi était certes liée à des raisons financières, cependant elle explique l'importance de la réflexion intellectuelle dans l'emploi.

Je trouve que c'est au niveau de l'entretien des neurones, c'est drôlement important et puis cela rythmait bien mes semaines, mais c'est vrai que le fait de continuer à travailler cela fait bien carburer comme il faut et cela c'est super important au niveau des contacts humains aussi et au niveau de l'entretien des neurones c'est excellent (Francine).

Comme le souligne Lesemann (2004), il faut se souvenir que l'état de santé est inégalement distribué pour chaque individu et qu'à cela s'ajoutent les différentes conditions de vie et de travail plus ou moins favorables à la bonne condition physique. En somme, les caractéristiques sociodémographiques, l'environnement familial, l'état de santé sont des facteurs individuels à prendre en compte dans la décision de cumuler un emploi et une retraite.

(5) Les liens sociaux

Certains retraités ne souhaitent pas forcément s'arrêter de travailler, et peuvent continuer à le faire pour l'envie, le bien-être ou pour la continuité des liens sociaux. Les liens sociaux dans le temps cumulé emploi-retraite s'observent dans la relation avec les collègues, nouveaux le plus souvent, ou avec la clientèle. Francine et Martin relatent l'apport de ces liens sociaux : Francine avec le public auprès duquel elle vient en aide et Martin avec sa clientèle.

Je travaille pour les personnes âgées, j'adore, parce que ce sont des personnes beaucoup plus âgées que moi, elles ont un sens de l'humour, qu'on arrive à réveiller au téléphone ou au domicile et cela je trouve cela génial et elles ont, reconnaissons-le, de la reconnaissance, parce que même si on ne fait que les écouter, on n'a pas de solutions, elles nous disent merci et cela ça crée quelque chose dans la relation d'aide (Francine).

C'est une rencontre avec des personnes, si je le fais [le travail de bricolage], c'est effectivement pour retrouver un lien social, on sait qu'on s'adresse à des gens modestes, et qu'on a envie de faire un petit peu quelque chose qui peut être agréable pour la personne et pour nous (Martin).

En outre, Jean-Pierre¹¹⁶ souligne la valeur des échanges intergénérationnels avec ses jeunes collègues et explique que la concurrence professionnelle entre eux n'existant pas, ils peuvent créer des liens sociaux sereins qui permettent de construire une ambiance favorable au travail.

Q : Qu'est-ce que cela vous apporte de retravailler ?

Jean-Pierre : Je vais vous répondre à deux niveaux, le fait de travailler en général et le fait de travailler ici, le fait de travailler, un peu d'utilité, un peu d'argent, apprendre, apprendre encore quelque chose, on apprend tous les jours, dans n'importe quel métier et dans celui-ci en particulier, et le fait de travailler ici c'est que je suis tombé sur une équipe jeune, la moyenne d'âge est à peu près la moitié de mon âge, le style de management est un management moderne que j'aurais voulu connaître toute ma vie, etc, et je ne dirai pas que je

¹¹⁶ Jean-Pierre, 63 ans, mariée, quatre enfants, sept petits-enfants, vit dans le 95. A la retraite depuis moins d'un an en tant qu'indépendant d'une entreprise de chasseur de tête, il travaille maintenant dans un cabinet de ressources humaines, 25 heures par semaine. Le reste du temps, il le consacre à sa famille, des activités musicale, sportive et culturelle. Sa femme prendra sa retraite dans trois enfants.

suis un peu la mascotte, mais il n'y a pas de risque de conflit, comment vous voulez que je sois en conflit avec un gamin de trente-cinq ans, on n'est pas là pour apprendre les mêmes choses, donc j'attends simplement un sourire, eux éventuellement ils attendent mon réseau, pour l'instant en tout cas il y a une véritable harmonie, je ne ressens pas du tout d'hostilité de leur part, et de ma part j'ai du plaisir, même quand j'arrive, déjà là je vois la vie autour de moi, et quand j'arrive ici, tous ces jeunes qui sont des fonceurs, qui s'amuse, que mon attitude doit amuser un peu, donc j'attends rien, tout simplement du plaisir, c'est cela, très simplement (Jean-Pierre).

Grâce à ce maintien en emploi au-delà du temps de la retraite, Jean-Pierre conçoit ses rapports professionnels sans convoitise, ni recherche d'une performance concurrentielle qui avait pu avoir lieu dans leur passé professionnel. Il signale plutôt la richesse complémentaire des échanges et des rapports intergénérationnels.

(6) L'intérêt et la satisfaction du travail

Au-delà des liens sociaux, l'intérêt et la satisfaction du travail sont aussi des facteurs à prendre en compte dans la reprise d'une activité à la retraite. Jean-Pierre et Pierre évoquent le plaisir qu'ils ont d'aller travailler à la retraite.

J'ai l'impression d'être plus efficace dans mes actions quotidiennes, mais finalement on a rien sans rien, je travaille moins, je suis moins stressé, mais c'est cohérent en définitive car derrière il y avait tout ce stress, et j'ai perdu sans regret d'ailleurs, quand je constate au bout du compte ce que je tire de mon activité professionnelle, c'est vraiment très peu de choses, par rapport à ce que je faisais, mais ce n'est pas l'objet, l'objet c'est vraiment le plaisir, et je le ressens d'ailleurs dans le cabinet. [...] Derrière cela il y a du plaisir même si c'est difficile, même si je me lève le matin et typiquement ce que j'ai remarqué, cela c'est vraiment nouveau, je me lève le matin, j'habite assez loin, donc si j'ai un rendez-vous, un petit déjeuner à 8 h 30, il faut que je me lève vers 6 h, ce n'est pas extraordinaire, mais il faut quand même se lever à 6 h et en me levant je suis comme tout le monde, je maudis la décision que j'ai prise de continuer à bosser, et dès que j'arrive à Châtelet, au changement de RER que je vois tous ces gens qui s'agitent autour de moi, déjà là je revis, parce que je suis dans l'activité et en fait je me dis c'est formidable un petit déjeuner à 8 h 30 qui m'oblige à me lever à 6 h, cela me fait plaisir, cela me fait plaisir, oui (Jean-Pierre).

Le plaisir de travailler, disons que parce que je continue à travailler, et que j'ai la chance de faire ce travail-là, que j'apprécie, cela a contribué à continuer naturellement, il n'est pas dit que j'aurais continué à faire un travail où j'aurais été mal à l'aise, cela c'est non (Pierre).

Tout au long de l'exposé sur les raisons pour lesquelles un individu cumule un emploi et une retraite, nous avons pu considérer qu'un facteur n'est jamais seul et que l'individu prend sa décision en fonction d'une synergie de facteurs.

2.2 Agencement des temporalités sociales

Les politiques publiques jouent un rôle non négligeable dans les facteurs favorisant ou défavorisant la participation ou non des retraités en emploi. De ce fait, l'organisation des temporalités sociales est en partie fonction de la décision des politiques publiques de mettre en place des mesures d'âge ou non. Les politiques publiques ont un rôle considérable pour fluidifier les transitions entre les temporalités sociales, pour introduire des transitions rigides et couperets ou pour faciliter un mixage des temporalités sociales à chaque âge. A cet égard, l'âge légal de départ à la retraite a permis de séparer fortement le temps du travail et le temps de la retraite sur le parcours de vie et les politiques publiques influent sur ce que les individus ont droit de faire ou de ne pas faire selon les étapes du parcours de vie. Lesemann et Beausoleil (2004) exposent la perception de ce parcours de vie synchronique et chronologique, où le temps du travail et le temps de la retraite étaient admis comme étant deux temporalités sociales séparées, antinomiques. Cependant, cette réalité dénote de nos jours, en partie en raison de l'individualisation des départs à la retraite et de l'augmentation du temps cumulé emploi-retraite – principalement au Québec – qui facilite l'interpénétration des temporalités sociales : temps de travail et temps de retraite.

« Quinn (1995,1998), Quinn, Burkhauser et Myers (1990), Purcell (2000) et Hardy (2002) soulignent que les analyses ont souvent traité de la retraite de manière dichotomique : on était soit en emploi, soit retraité. En réalité, disent ces auteurs, les travailleurs âgés utilisent une grande variété de voies pour passer de l'emploi dit de « carrière » à la retraite complète et définitive, en sorte que le terme même de « retraite » est devenu aujourd'hui source de confusion. Analysant dès les années quatre-vingt le phénomène de la sortie d'emploi – généralement non volontaire – de travailleurs souvent âgés d'à peine 55 ans, les chercheurs américains ont mis en évidence la diversité des processus de transition entre l'emploi de

carrière et le retrait total du marché du travail, dont les modalités peuvent inclure le recours au temps partiel, aux horaires flexibles, au travail indépendant, au travail précaire et, bien sûr, à l'emploi transitionnel, le *bridge job* : « Pour une minorité croissante de travailleurs, la retraite a cessé d'être un événement unique et s'est transformée en une séquence de transitions d'un emploi à un autre, de sorties du marché du travail et de ré-entrées, jusqu'au retrait final du marché du travail [...]. On a donc affaire à de nouvelles catégories : les "retraités au travail", les "partiellement retraités", les "retraités de multiples emplois" [...]. La transition vers la retraite est devenue plus hétérogène (Hardy, 2002) [...] On pourrait même faire l'hypothèse que la représentation du passage d'un emploi à plein temps à une retraite à plein temps est de moins en moins pertinente aujourd'hui, dans la mesure où non seulement la retraite cesse d'être un "événement" unique, mais où le statut même de l'emploi se diversifie avec la multiplication des séquences "atypiques" et des emplois "non standard". Il est avéré que de plus en plus de travailleurs quittent le travail par étapes, recourent au temps partiel, se mettent à leur compte avec un statut de travailleur indépendant, ou alors occupent des emplois de transition, des *bridges jobs* » (Lesemann, Beausoleil, 2004, p. 14).

La transition entre le temps de travail et le temps de la retraite ne s'effectuerait plus, de manière générale, brutalement, du jour au lendemain, mais en continu. Ces deux temporalités sociales se mêlent et l'individu peut être en retraite progressive ou en cumul emploi-retraite. Le terme d'emploi de transition, utilisé par les québécois pour nommer le cumul emploi-retraite décrit, nettement la situation. « L'expression emploi de transition désigne toute activité rémunérée après qu'une personne ait pris sa retraite ou ait commencé à toucher une pension » (Hébert, Luong, 2008, p. 5). Le passage de l'un vers l'autre est de nos jours plus un processus qu'un événement et la pratique fluctuante du travail à la retraite dans l'organisation des temporalités sociales le montre bien. En effet, garder un emploi permet de favoriser une retraite en entonnoir, plus souple, plus flexible, s'adaptant aux attentes et besoins des retraités en fonction de la période de vie dans laquelle ils se situent et de jouer sur l'agencement de leurs différentes temporalités sociales.

« Enfin, la flexibilité de la retraite est une question cruciale pour une population dont l'espérance de vie en bonne santé ne cesse d'augmenter et qui souhaite souvent garder plus tardivement que jusqu'ici un pied à l'étrier. Les quelques enquêtes existantes révèlent que la plupart des actifs souhaitent une flexibilité plus grande de l'âge de la retraite et de la prise de cette retraite. Nombreux sont les travailleurs qualifiés qui voudraient travailler plus

tardivement mais avec une réduction de leurs heures de travail et parfois une modification de leur lieu de travail. Ils voudraient bénéficier d'une réelle transition entre carrière complète et retraite totale. Notre cycle de vie devient très souple et il est urgent que le cycle de la vie au travail puisse s'adapter à celui-ci » (Reday-Mulvey, 2000, p. 206).

Les enquêtés cumulant un emploi et une retraite nous informent de cette volonté de ne pas subir un départ couperet, a contrario, ils perçoivent la baisse de leur temps de travail pendant un temps de retraite (sur le parcours de vie), comme transitoire et leur permettant de préparer au mieux un passage d'un temps de travail total à un temps de la retraite total, en organisant au fil du temps leurs temporalités sociales, en lien avec cette hausse continue de leur temps libre. Trois de nos enquêtés nous l'expliquent :

Il y a je crois l'habitude quand même de structurer mon temps avec en partie le travail, même si ce n'était pas tous les jours, car je n'étais pas salariée à plein temps mais je bossais tous les jours avec mon système, me mettre au boulot tous les jours à 9 h donc il y a l'habitude. Je ne me sens pas complètement en retraite et je me laisse cela justement, je me laisse de le faire petit à petit pour ne pas me sentir du jour au lendemain dans un truc différent (Lydie).

Au lieu de travailler en maternité, j'ai décidé de travailler auprès des personnes âgées sur Paris mais à mi-temps ce qui me va très bien, cela me permet d'avoir des journées où je travaille et des journées où je ne travaille pas donc cela permettait un passage à la retraite plus facile (Francine).

Ne pas tout arrêter tout de suite, surtout ne pas tout arrêter tout de suite, le faire progressivement, en fonction des évènements. Moi, j'ai plein de clients et d'amis qui à cinquante ans ont des cancers, tout peut arriver dans la vie, moi je suis en pleine forme en ce moment, il faut s'adapter [...] L'idée c'est de, l'idéal dans le passage de la vie professionnelle à la retraite c'est de faire une transition qui soit progressive, éviter les ruptures, éviter de se sentir angoissé, je crois que l'idéal serait de préparer cela longtemps à l'avance mais ce n'est pas vraiment le cas de tout le monde, à vrai dire pour moi la réflexion est venue la dernière année et peut-être quand ayant vraiment préparé à l'avance j'aurais pu me lancer dans le domaine des œuvres d'art et autres, c'est aussi, c'est une nouveauté, là je fais un métier que je connais déjà bien, ce qui est bien ici, c'est que tous les ans on fera le point, donc là cela fait juste un an, je sais qu'en février on a une petite réunion pour faire une mise au point, on verra si on continuera, c'est très souple, moi je ne me serais pas du

tout vu avec une retraite dans une structure très lourde avec impossibilité de changer quoi que ce soit, c'est cela l'avantage des petites structures, et des structures humaines, c'est très souple et je crois que c'est cela, c'est trouver des solutions souples (Michel).

Lydie, Francine et Michel insistent sur le caractère progressif et souple de ce type de transition, les mettant ainsi à l'écart d'un passage couperet, qui n'aurait pu leur permettre d'organiser en continu leur temps de la retraite. Il est donc admis que la retraite est devenue un processus qui peut s'étaler sur la longue durée. Malgré ce passage en entonnoir pratiqué au Québec comme en France, nous nous rendons néanmoins compte de différences par rapport à l'agencement des temporalités sociales sur cette dernière étape du parcours de vie. Effectivement, l'addition des temporalités sociales sur le parcours de vie est plus une habitude québécoise que française, en raison de différents facteurs énoncés plus haut, dont l'importance des politiques publiques. La France est plus dans un agencement des temporalités sociales focalisé sur l'exclusion, tandis que le Québec a plus une tendance à l'inclusion. Les québécois vont ajouter diverses temporalités sociales pendant le temps de la retraite, dès lors ils agenceront à la fois un travail à la retraite, des activités familiales, du bénévolat..., alors que les français sont plus habitués à se spécialiser dans une seule et unique temporalité sociale. Ces deux modes de fonctionnement caricaturaux ont été fortement ancrés par les dispositifs publics. A cet égard, il était interdit à un préretraité français dans les années 1980 de retravailler, tandis que cette situation était possible au Québec.

Ces modes d'agencement des temporalités sociales nous amènent à nous demander si certaines temporalités sociales ont un impact sur d'autres dans l'agencement global des temporalités sociales. En effet, l'impossibilité des préretraités français de travailler les a conduits à se tourner vers le bénévolat afin de trouver une utilité sociale.

Comme nous l'avons déjà suggéré dans les chapitres précédents, une question demeure : le travail à la retraite pourrait-il, en France, entrer en concurrence avec le bénévolat dans cette organisation des temporalités sociales à la retraite ? Nous avons montré que certaines structures associatives françaises prenaient le pas sur cette question et ajustaient dès à présent leurs propositions d'activités afin que les retraités puissent plus facilement aménager leur temps. Le Gouvernement du Québec (2009) a réfléchi également sur la question de l'effet probable du travail à la retraite sur le bénévolat.

« L'allongement de la vie au travail peut avoir un effet négatif sur la volonté des aînés de s'adonner à d'importantes activités non rémunérées. Même si certaines données montrent que, dans le domaine du bénévolat, le groupe de personnes âgées de 35 à 54 ans est le plus susceptible de s'engager dans de telles activités, on note que les individus âgés de 65 ans ou plus sont ceux qui y consacrent le plus d'heures (Projet de recherche sur les politiques, 2004). Le prolongement de la vie au travail rémunéré risque de diminuer le nombre d'heures accordées au bénévolat par chaque personne, car le nombre de bénévoles diminue avec l'âge mais le nombre d'heures fournies par chaque bénévole augmente (Projet de recherche sur les politiques, 2005) » (Gouvernement du Québec, 2009, p. 41).

Quoi qu'il en soit, nous ne pouvons pas répondre pour le moment à cette question car nous n'avons pas encore assez de recul temporel. Néanmoins, au regard de notre analyse, nous pouvons quand même émettre deux hypothèses. Tout d'abord, les retraités français sont plus dans une segmentation des temporalités sociales et une organisation polarisée vers une unique temporalité sociale, de fait la concurrence entre les différentes temporalités sociales peut émerger. D'autre part, les retraités québécois sont plus dans une interpénétration des différentes temporalités sociales et dans une organisation multiple de celles-ci, dès lors un enchevêtrement des temporalités sociales serait plus en vigueur qu'une dichotomie.

En somme, nous avons tenté de démontrer que l'agencement des temporalités sociales en France et au Québec divergeait, malgré un temps de retraite vécu de plus en plus en tant que processus dans les deux zones géographiques, allant vers un temps de retraite en entonnoir, plus flexible et individualisé.

Au total, ce chapitre nous a permis de comprendre dans un premier temps l'évolution des politiques publiques du travail à la retraite en France et au Québec et l'influence de celles-ci sur un certain nombre de déterminants. Dans un second temps, nous avons explicité les raisons de la pratique du travail à la retraite et l'impact de ce temps sur l'agencement des temporalités sociales pendant la retraite.

Ce chapitre nous conduit à examiner la redéfinition de la notion de la retraite, voire même à repenser le parcours de vie. Assurément, jusqu'à présent le temps de la retraite et le temps du travail ont été pensés séparément, les jurisprudences étaient édictées de manière dichotomique, sans que l'un et l'autre de ces temps soient pensés conjointement. Or, la retraite devenant un processus et la plus grande interpénétration du travail et de la retraite, il pourrait être important de ne pas considérer le travail à la retraite comme une entité seule,

sans lien avec d'autres temporalités sociales. Comme son nom l'indique, le travail à la retraite fait le lien entre les deux temporalités sociales, temps de travail et temps de la retraite, dès lors, il pourrait être opportun d'avoir une vision plus englobante des temporalités sociales sur l'ensemble du parcours de vie, et intégrer la question du travail à la retraite dans une véritable politique de l'emploi pré et post retraite. De plus, à l'écoute des discours de nos enquêtés, nous nous rendons compte que la notion de « retraite » n'a plus la même signification que lors de la création du système de retraite après la Seconde Guerre Mondiale et n'est plus pensée comme un temps de repos, induisant un retrait de la vie publique sur la sphère privée. Bien au contraire, la retraite, ou en tous les cas le début de la retraite, peut être une période appréhendée comme une réorganisation des temporalités sociales, où se mêlent à la fois participation à la vie publique et à la vie privée, comme nous l'avons explicité dans le chapitre sur la typologie de l'agencement des temporalités sociales à la retraite. Bien évidemment, il faut prendre en considération l'hétérogénéité actuelle de la population de retraités et bien préciser que le parcours de la retraite est également semé d'étapes : d'une entrée dans la retraite à un retrait de certaines temporalités sociales, due le plus souvent à des raisons de santé, pour finir dans le grand âge. Chaque moment, fluctuant en fonction des individus, révèle des facettes différentes que ne recouvrent plus entièrement la notion de « retraite ».

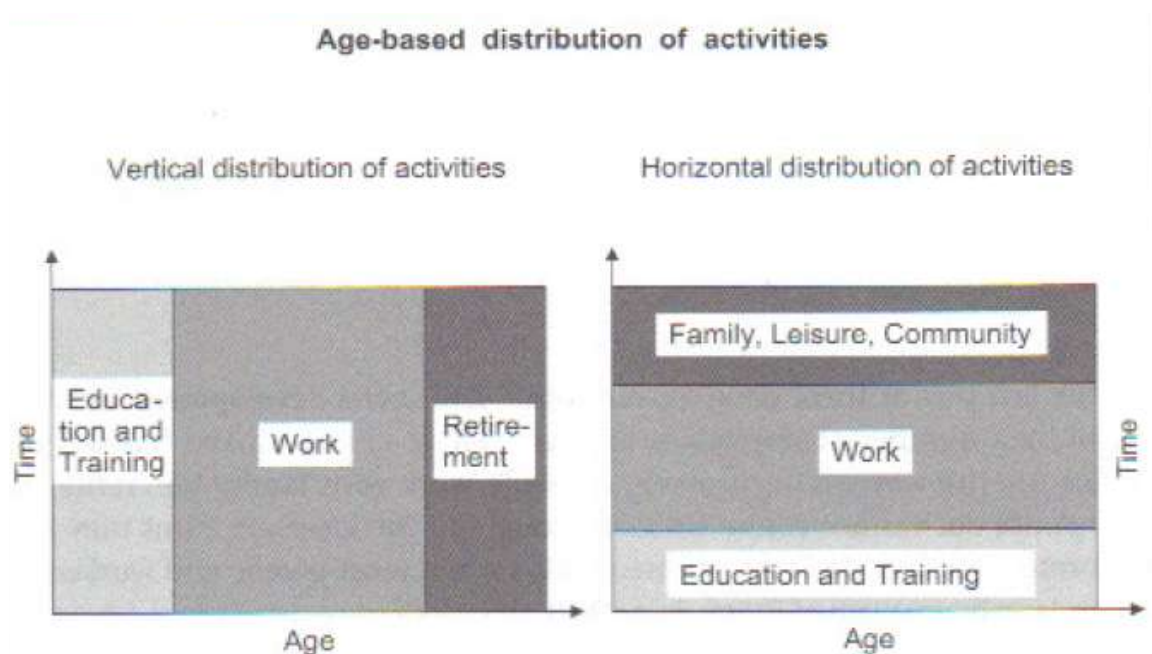
Le parcours de vie et le temps de la retraite sont de plus en plus flexibles, individualisés, tendant vers une plus grande interpénétration des temporalités sociales ; ainsi, Reday-Mulvey (2003), constatant ce changement des temporalités sociales sur le parcours de vie, suggère une nouvelle répartition de celles-ci. L'auteur propose de passer d'une structure linéaire horizontale à une structure flexible verticale.

« Notre parcours de vie réparti en trois périodes – formation, travail, retraite – a subi ces dernières années d'importantes évolutions. La formation continue fait partie intégrante de la plupart des postes de travail. Des interruptions de carrière en raison du chômage ou d'une nouvelle orientation (deuxième ou troisième carrière) ne sont plus rares. [...] Enfin, les retraités sont aujourd'hui beaucoup plus actifs dans le bénévolat ou la famille et certains continuent ou souhaitent continuer à avoir des responsabilités professionnelles. C'est donc en fait notre cycle de vie qui se modifie. La répartition de nos activités en trois périodes verticales en fonction des âges laisse progressivement la place à une répartition horizontale plus adaptée aux nouvelles réalités économiques, sociales et familiales : un horizon de vie

plus diversifié, plus souple, plus dynamique et mieux partagé entre hommes et femmes »
(Reday-Mulvey, 2003, p. 5-6).

La figure 5 ci-dessous décrit les deux manières (horizontale et verticale) de répartir ses temporalités sociales à travers le parcours de vie : l'une standard, verticale, l'autre innovante, horizontale.

Figure 5 : Répartition des activités en fonction de l'âge



Source : Reday-Mulvey G. (2003), Encourager une vie professionnelle prolongée : Nouvelles politiques et Bonnes pratiques en Europe, Report prepared for the Avenir Suisse Foundation in Zurich, Etudes et Dossiers, n°268, International Association for the Study of Insurance Economics, Geneva, p. 5.

Ainsi, nous avons tenté de présenter brièvement des ouvertures, à la fois concernant la notion de retraite et le parcours de vie en lien avec le temps cumulé emploi-retraite.

CONCLUSION

A travers cette thèse, nous avons tenté de comprendre le processus de re-structuration des temporalités sociales à l'heure de la retraite dans une perspective comparative entre la France et le Québec.

Grâce à l'analyse des entretiens tirés de l'enquête qualitative, nous avons pu induire les deux dimensions fondamentales qui permettent d'élaborer les formes différenciées d'agencement des temporalités sociales : autonomie – hétéronomie ; polarité – diversité. Quatre types d'organisation du temps, qui s'opposent, ont ainsi été identifiés.

- Le type 1 « Agencement pour soi » met en exergue l'autonomie et la polarité. *Ego* choisi librement de centrer son agencement à destination du temps pour soi et de son épanouissement personnel.
- Le type 2 « Agencement autour d'un temps pivot » est centré sur les dimensions de l'hétéronomie et de la polarité. L'agencement s'indexe sur un temps pivot qui rythme la vie de l'individu et qui polarise toutes les autres temporalités sociales.
- Le type 3 « Agencement équilibré » correspond aux dimensions de l'autonomie et de la diversité. Un équilibre librement choisi des temporalités sociales est instauré. Cette composition multifocale se réalise en fonction des aspirations des individus.
- Le type 4 « Agencement hétéronome diversifié » a une organisation temporelle basée sur l'autonomie et la diversité. Les rythmes temporels multiples sont dictés par des contingences extérieures et non choisies par l'individu.

Les types 1 et 2 ont une organisation polaire à destination d'une seule activité et s'opposent aux types 3 et 4, qui ont un agencement temporel multifocal. Dans certains cas, les individus abandonnent la souveraineté sur leur temps au profit d'engagements. Cette implication peut se traduire soit par une activité polaire qui indexe toutes les autres temporalités sociales et qui contribue à pallier la perte identitaire de la fin de la vie de travail (type 2) ; soit par une diversité d'activités qui remplit le budget temps afin d'aller à l'encontre de la crainte du vide temporel vécu par certains retraités (type 4). Dans d'autres cas, les individus sont attachés à la souveraineté sur leur temps et choisissent leur agencement : entre

une polarité au profit du temps pour soi (type 1) ou la recherche d'une multitude équilibrée (type 2).

De ces formes différenciées et quasi-antagonistes d'organisation du temps, les types idéaux, en tant qu'étalons de mesure, nous permettent de rendre compte de la diversité des comportements des retraités et d'apporter une meilleure intelligibilité de leur budget-temps. Dès lors, nous avons également pu rendre compte des correspondances entre le parcours de vie antérieur et ces modes d'agencement des temporalités sociales à la retraite. Dans certains cas, les individus ont cherché à être autonomes en séparant travail et hors travail. Certains ont choisi d'anticiper stratégiquement leur retraite (type 1 / type 3), tandis que pour d'autres, le départ a été abrupt et aucune désocialisation professionnelle n'a pu être mise en place (type 3). Dans d'autre cas, le travail surplombait le budget-temps des individus et bien souvent la question de la prise de la retraite a été évoquée par des instances externes. Le départ à la retraite a donc été parfois imposé, à cet égard selon des critères d'âge, ou décidé dans des situations de crise, à ce titre en raison de problèmes de santé (type 2 / type 4).

Enfin, un focus sur les significations du vieillir a été également développé, en liaison avec cette typologie, révélant plusieurs positionnements des enquêtés par rapport au statut de retraité : l'acceptation, le déni de l'être retraité, voire même le souhait de rester acteur dans la société, ou bien la recherche d'une qualité de vie à la retraite.

Cette recherche a aussi permis d'identifier les interactions entre le niveau macrosociologique et microsociologique et la présence de cloisonnement ou de décroisonnement des temporalités sociales sur le parcours de vie et plus spécifiquement à la retraite. Deux temporalités sociales ont particulièrement été étudiées : celle du bénévolat et celle du travail à la retraite. Pour chacune nous avons mis en exergue l'influence des cadres collectifs sur la possibilité de combiner plusieurs temporalités sociales au temps de la retraite. Nous avons poursuivi en analysant les spécificités du bénévolat et du travail à la retraite en France et au Québec. Enfin, nous avons mis en évidence l'impact des politiques publiques sur les pratiques individuelles des retraités. Cet impact se traduit par des agencements particuliers des temporalités sociales pour les retraités bénévoles comme pour les retraités cumulant emploi et retraite dans les deux contextes choisis. Effectivement, pour que la pratique du travail à la retraite se développe au niveau individuel, il semblerait nécessaire qu'il y ait des politiques publiques d'emploi volontaristes et l'existence d'un marché du travail pour les travailleurs vieillissants, et donc *a fortiori* pour les retraités. Nous avons également remarqué que les cadres et le management de la structure associative ont une influence sur la pratique

bénévole des individus, à cet égard une meilleure gestion organisationnelle concourt à renforcer l'implication bénévole. La socialisation dès l'enfance ou par le travail à cet environnement du bénévolat permet aux individus d'acquérir les codes, les valeurs, l'éthique de la vie associative, qu'ils peuvent reproduire plus aisément à la retraite. En d'autres termes, nous constatons que les politiques publiques contribuent à encourager le cloisonnement ou le décloisonnement des temporalités sociales sur le parcours de vie. Le cas français a été très révélateur d'un cloisonnement des temporalités sociales et d'un agencement polaire ; tandis que le cas québécois est nettement plus dans l'interpénétration de celles-ci et dans un agencement pluriel.

Ces différents points, qui découlent de notre recherche, nous paraissent apporter de nouveaux éclairages sur notre objet d'étude : l'organisation des temporalités sociales. Ces points portent essentiellement sur le décloisonnement des temporalités sociales et nous souhaitons proposer une réflexion sur la contribution des politiques publiques pour fluidifier ou non le parcours de vie. Repenser la retraite, c'est aussi repenser le parcours de vie. Le modèle du parcours de vie ternaire qui prévalait dans la société industrielle, cloisonnant chaque temporalité sociale et administrant à chaque âge des droits et des devoirs, se transforme. Ainsi, les frontières entre les différentes étapes du parcours de vie sont de plus en plus poreuses, se brouillent, les temporalités sociales se décloisonnent et ne sont plus assignées à un âge bien précis. Les politiques publiques ont un rôle influant sur les pratiques individuelles et sur l'organisation du parcours de vie.

Nous allons recourir à plusieurs exemples qui vont nous permettre d'expliquer l'effritement des frontières et le décloisonnement des temporalités sociales sur le parcours de vie et à la retraite dans une vision comparative. Les politiques publiques changent peu à peu leur fonction et leur mode opératoire ; effectivement, après avoir fortement institué des législations en termes d'âge, elles sont repensées à partir du parcours de vie. Les passages d'une étape à une autre ne sont plus marqués par des barrières rigides, sans possibilité de revenir à l'étape précédente, mais se fluidifient. Les politiques publiques rendent compatibles le cumul des activités tout au long du parcours de vie afin de favoriser les choix individuels dans la construction de leur organisation temporelle.

La question de la conciliation entre les différentes temporalités sociales se pose donc à chaque étape du parcours de vie. L'érosion des frontières entre travail libre et travail

marchand se fait jour pendant la vie active et à la retraite. La sociologie du travail a toujours séparé le temps de travail au temps du hors travail et a ainsi considéré le travail libre comme un temps du hors travail. Simonet (2004) questionne cette opposition et veut « penser le bénévolat comme travail » et apporter la conceptualisation de la sociologie du travail à l'objet du bénévolat. Elle décèle l'institutionnalisation de la pratique bénévole et la montée en puissance de procédures liées au monde du travail dans la sphère du bénévolat telles que le recrutement, les formations, les profils de poste... Simonet n'est pas la seule à observer ces interactions entre bénévolat et vie professionnelle, Ferrand Bechmann (2007) note aussi que « les bénévoles ont une activité proche du travail avec toutes les dimensions décrites par le travail »¹¹⁷. De plus, les essais par des chercheurs en sciences sociales de l'évaluation du poids économique du bénévolat à partir du Produit Intérieur Brut montrent aussi la volonté d'associer les deux temporalités sociales (Tchernonog, 2007).

Ce brouillage des frontières a été abordé au cours de notre recherche, à ce titre lorsque nous avons insisté sur la pratique du bénévolat appuyé par l'employeur. Les activités bénévoles se pratiquent auprès d'une association qui bénéficie du soutien de l'entreprise. Les salariés peuvent participer à une activité bénévole pendant le temps de travail ou pendant leur temps libre ; toutefois ce bénévolat est à l'initiative de l'entreprise. Cette addition du travail libre et du travail marchand permet aux entreprises de bénéficier d'un apport supplémentaire de compétences acquises par les salariés et de se doter d'une image plus responsable vis-à-vis de la société. Soulignons également cette érosion des frontières du bénévolat des retraités. Effectivement, ils peuvent user d'une sémantique se référant au travail pour nommer leurs activités bénévoles, et même tenter de recréer des cadres organisationnels professionnels.

Nous voulons maintenant éclairer cette question du décloisonnement des temporalités sociales à travers l'emploi des jeunes au Québec. Ici, le temps de travail et le temps de formation s'ajoutent. Cette pratique n'est possible que par des politiques publiques incitatives. Il faut indiquer qu'au Québec, il n'existe aucun âge limite en deçà duquel un mineur peut légalement travailler. Par contre, les jeunes travailleurs bénéficient de certaines dispositions contenues dans la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la santé et la sécurité du travail. A cet égard, il leur est interdit de travailler entre vingt-trois heures et six heures, sauf s'ils livrent des journaux, ainsi que pendant les heures de classe. En 2012, le taux d'emploi des jeunes travailleurs de quinze à vingt-quatre ans est de 60 % (Emploi Québec,

¹¹⁷ Ferrand-Bechmann, D. (2007) « Vie associative et engagement. Éducation tout au long de la vie » in *Cours de Master 1 « Education tout au long de la vie »*. IED, Université Paris 8.

2012). Ces jeunes ont un travail atypique à temps partiel, majoritairement dans les secteurs du commerce de détails, de l'hébergement et des services de restauration (cafés, restaurants, clubs-vidéo, magasins de vêtements, supermarchés, magasins-entrepôt). Ainsi, cumuler une scolarité et un emploi peut permettre aux jeunes québécois de se socialiser de façon anticipée au travail. L'individu passe de façon souple d'une temporalité sociale à une autre grâce à cette socialisation anticipée.

Si nous ouvrons notre comparaison internationale à un regard sur d'autres pays occidentaux, nous constatons que le Québec n'est pas le seul à prendre en compte ce décloisonnement des temporalités sociales. Les pays européens sont nombreux à avoir mis en place une politique active de l'emploi avec des mesures d'activation. Certains ont joué sur la flexibilisation du temps de travail valorisant l'interpénétration des temporalités sociales. À ce titre, le Danemark a créé un congé sabbatique, d'une durée maximale de cinquante-deux semaines, au cours duquel les danois bénéficient d'une indemnité. Les personnes choisissant ce congé doivent être âgées de plus de vingt-cinq ans et être membres d'un fonds d'indemnisation du chômage. Ces années sabbatiques visent à ouvrir des choix de vie pour les individus et ne plus penser le deuxième temps du parcours de vie comme un temps unique dédié au travail, mais comme un temps ouvert sur une pluralité de possibilités de combiner les temporalités sociales. Par ailleurs, aux Pays-Bas, les travailleurs ont le droit d'épargner une partie de leur salaire, déductible des impôts, afin de financer un congé au moment où ils l'auront décidé (formation, réduction du temps de travail, année sabbatique) (Barangé, 2009, Guillemard, 2010).

Nous avons choisi ces deux exemples européens afin d'explicitier cet effacement des frontières entre les différentes temporalités sociales pendant le temps de travail. Pour une vraie réussite de la fluidification du parcours de vie et du décloisonnement des temporalités sociales, il semble transparaître au regard de cette comparaison que les gouvernements doivent mener des politiques publiques volontaristes. Certaines politiques facilitent ce mixage des temporalités sociales à chaque âge, alors que d'autres politiques sont nettement plus rigides et développent des transitions couperets. À chaque âge, des agencements multiples des temporalités sociales dans des proportions variables peuvent se dessiner. Une structuration complexe des temporalités sociales en termes d'inclusion ou d'exclusion émerge. Le Québec adopte des politiques publiques volontaristes et pense la conciliation à chaque étape du parcours de vie, alors que la France pense largement encore en termes d'âge, comme nous

avons pu le voir lors de la dernière réforme des retraites en 2010 par exemple ou avec le revenu de solidarité active lors de sa création, en 2007, interdisant le bénéfice de cette allocation aux jeunes de moins de vingt-cinq ans.

Le temps de la retraite est également concerné par cette restructuration et est à repenser et redéfinir. Cette notion n'a plus le sens qu'on lui avait donné lors de l'institutionnalisation du parcours de vie ternaire : celui du droit au repos, au nom du travail effectué tout au long de la vie professionnelle. Les conséquences de ce repos étaient le retrait de la société et de la vie sociale. En raison, entre autres, de l'allongement de l'espérance de vie, la notion de retraite évolue, et est porteuse de plus de sens. Les retraités sont aujourd'hui de plus en plus actifs, affirment leur volonté d'être acteurs de la société et de participer, voire même de s'engager dans des activités sociales. La diversité des temporalités sociales s'interpénètre et les retraités peuvent cumuler un certain nombre de pratiques : apprentissage, loisirs, voyages, activités familiales, bénévolat, travail rémunéré... Chaque individu peut agencer un budget-temps propre et dévoluer des proportions variables à chaque temporalité sociale. Il y a une individualisation dans la volonté d'être souverain de son temps qui n'est pas générale. Certains l'abandonnent pour rester dans la société par peur du vide ou par l'arrêt du travail. D'autres gardent cette souveraineté préférant leur liberté d'agencer leurs temporalités sociales selon leurs choix. Cette pluralité des possibles combinaisons des temporalités sociales ne peut s'observer que par l'influence des cadres collectifs et des politiques publiques. Ceux-ci peuvent constituer des barrières à l'agencement et à l'interpénétration des temporalités sociales, tandis que d'autres peuvent représenter des facteurs incitatifs.

L'entrée au temps de la retraite ne s'effectuerait plus pour chaque individu à partir d'un âge couperet marquant une coupure rigide entre la vie active et la retraite. Un processus de déstandardisation intervient, où le passage d'une étape de vie à une autre n'est plus marqué identiquement pour chaque individu. Mais au contraire, la transition entre le travail et la retraite est de plus en plus individualisée, soumise au parcours propre de chacun. Une déchronologisation apparaît également étant donné que les seuils d'âge ne sont plus les mêmes pour tous les individus (Guillemard, 2010). Ainsi, cette érosion des frontières se remarque également dans l'entrée à la retraite.

Dès lors, au-delà des résultats présentés qui nous éclairent sur le comportement des retraités, nous pouvons proposer des enseignements à l'action. Dès lors, en quoi les politiques

publiques peuvent permettre aux individus d'avoir plus de marges de choix ? Comment aider les retraités à pouvoir avoir plus de temps choisi ? Comment abattre les frontières entre activité marchande et activité libre ?

Nous suggérons de ne plus penser les politiques publiques en termes d'âge mais en termes de parcours de vie. Guillemard (2010) note l'importance d'une gestion publique intégrée de la diversité et de la synergie des âges et non plus une gestion par l'âge. L'âge ne devrait plus être la variable qui joue sur les droits et les devoirs des individus tout au long du parcours de vie. Il serait peut-être plus pertinent de nos jours de penser la flexibilité du parcours de vie et le décloisonnement des temporalités sociales. Ainsi, le parcours de vie serait à repenser puisque les temporalités sociales se répartissent différemment sur ce parcours. Ainsi, nous ne serions plus dans ce régime ternaire d'organisation des temporalités sociales, mais dans une diversification de l'agencement des temporalités sociales sur l'ensemble du parcours de vie. A cet égard, Riley, Kahn et al. (1994) remarquent que la structure sociale est subdivisée par l'âge et que chaque âge est organisé selon des rôles façonnés par la société. En raison de la nouvelle société de la connaissance, un décalage structurel (*structural lag*) se perçoit entre les structures sociales qui imposent un parcours de vie et les attentes des individus. Ainsi, les auteurs plaident pour une société où tous les âges seraient intégrés. D'une certaine manière, dans cette intégration des âges, nous pouvons voir le décloisonnement des temporalités sociales sur l'ensemble du parcours de vie. Néanmoins, afin de développer un meilleur agencement des temporalités sociales à tout âge et laisser aux individus le choix de celui-ci, ne faudrait-il pas fluidifier et sécuriser les trajectoires par des politiques publiques volontaristes ?

BIBLIOGRAPHIE

- ACCARDO J., ARCHAMBAULT E. ET AL. (2010), *Rapport du groupe de travail « connaissance des associations*, n°122, CNIS.
- AMERICAN ASSOCIATION OF RETIRED PERSONS (2005), *International Retirement Security Survey*, Washington, D.C., AARP.
- ANDRIEUX V. (coord.)(2012), *Les retraités et les retraites en 2010*, Drees, collection études et statistiques.
- ANDRIEUX V., BARTHELEMY N. ET AL. (2012), « Les retraités et les retraites en 2010 », *Etudes et Résultats*, n° 790.
- ARCHAMBAULT E. (1996), *Le secteur sans but lucratif. Associations et Fondations en France*, Paris, Economica.
- ARCHAMBAULT E., TCHERNONOG V. (2012), *Repères sur les associations en France*, Paris, Conférence permanente des coordinations associatives.
- ARGOUD D., GALLARD L. (1995), « L'engagement associatif des retraités français », *Retraite et Société*, n°10, p. 40-61.
- ASSELIN S. (2007), « En fin de vie active, conserver un lien avec le travail », in GAUTHIER H. (dir.), *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 217-252.
- ATTIAS-DONFUT C. (2008), « Les grands-parents en Europe : de nouveaux soutiens de famille », *Informations sociales*, n°149, p. 54-67.
- ATTIAS-DONFUT C. (dir.) (1995), *Les solidarités entre les générations. Vieillesse, familles, État*, Paris, Nathan.
- ATTIAS-DONFUT C., RENAUT S. (1996), « La dépendance des personnes âgées : une affaire de femmes », *Retraite et société*, n°13, p. 122-133.
- ATTIAS-DONFUT C., SEGALEN M. (1998), *Grands-parents*, Paris, Odile Jacob.
- AUBERT P., BARTHELEMY N. ET AL. (2011), « Les motivations de départ à la retraite », *Etudes et Résultats*, n°745.
- AXA (2010), *Retirement Reality Survey*.
- BACULARD O. (2003), *Bénévolat de compétences, une nouvelle forme de mécénat*, Volunteer, France Bénévolat.
- BAKKER P., LASBY D. (2010), *L'enquête canadienne de 2004 sur le don, le bénévolat et la participation. Le don et le bénévolat chez les aînés*, Ottawa, Imagine Canada.
- BARANGÉ C. (2009), « Face au vieillissement des populations : l'emploi des travailleurs âgés en Europe », *Retraite et Société*, n°57, p. 152-174.

- BARDOUT J.-C. (2001), « Histoire de l'association républicaine », in PELLISSIER J. (coord.), *A but non lucratif. 1901-2001 : cent ans de liberté d'association*, Paris, Editions Fischbacher, p.17-44.
- BARRERE-MAURISSON, M.-A. (2004), « Les transformations de la famille : Masculin/Féminin vers un nouveau partage des rôles? », *Famille(s) et politiques familiales*, n°322, p. 22-28.
- BARRETTE G., CHABOT G. ET AL. (2008), *Les revenus de retraite au Québec : Déterminants de la situation actuelle et projection jusqu'en 2035*, Québec, Régie des Rentes du Québec.
- BARTHELEMY M. (2000), *Association : un nouvel âge de la participation ?*, Paris, Presses de Sciences Po.
- BAZIN C., MALET J. (2010), *La France bénévole, Recherches et solidarités*, France Bénévolat, Adema.
- BAZIN C., MALET J. (2011), *Les différents visages de la solidarité en France : importance de l'adhésion aux associations*, Recherche et Solidarités.
- BAZIN C., MALET J. ET AL. (2012), *La France bénévole, Recherches et solidarités*, France Bénévolat.
- BERTAUX D. (2005), *L'enquête et ses méthodes. Le récit devie*, Paris, Armand Colin.
- BIRAMBEAU P. (2010), « L'association, un modèle pour l'entreprise », *Juris Associations*, n°413.
- BLANCHET D., DEBRAND T. (2005), « aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne », *Insee Première*, n°1052.
- BLEIN L. ET AL. (2009) « Vieilliront-ils un jour ? Les baby-boomers aidants face à leur vieillissement », *Lien social et Politiques*, n°62, p. 123-134.
- BLÖSS T. (2005), « Relations entre générations et inégalités sociales. La société multigénérationnelle en question », *Informations sociales*, n°125, p. 72-79.
- BONTOUT O., COLIN C. ET AL. (2002), « Personnes âgées dépendantes et aidants potentiels : une projection à l'horizon 2040 », *Études et résultats*, n°160.
- BORY A. (2008), « Syndicaliste et/ou bénévole : mécénat d'entreprise et engagement dans le monde de l'entreprise », *Revue de l'IRE*, n°57, p. 141-167.
- BOUCHARD G. (2000), *Genèse des nations et culture du Nouveau Monde*, Montréal, Boréal.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTELLER J. (2002), « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et Emploi*, n°92, p. 43-55.
- BOULANGER J.-M. (2003), *Le cumul emploi-retraite*, Rapport remis au Conseil d'Orientation des Retraites.
- BOUTRAND M. (2009), *Rapport : Seniors et cité*, Paris, Conseil Économique et Social.
- BOWEN P., MCKECHNIE A.-J. (2001), *Perspectives bénévoles : nouvelles stratégies pour favoriser la participation des adultes plus âgés*, Canada, Bénévoles Canada.

- BRIDENNE I., METTE C. (2010), « Le cumul emploi-retraite : les retraités du régime général « actifs » », *Cadrage*, n°12.
- BUSSIÈRES D., CHARTRAND S. ET AL. (2006), *Le secteur sans but lucratif et bénévole du Québec*, Toronto, Imagine Canada.
- CADIN L., GUERIN F. ET AL. (2007), *Gestion des ressources humaines. Pratiques et élément de théories*, Paris, Dunod.
- CAILLE A. (1998), « Don et association », *Revue du MAUSS*, n°11, p. 75-83.
- CALLOW M. (2004), « Identifying promotional appeals for targeting potential volunteers: an exploratory study on volunteering motives among retirees », *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, vol. 9, n°3, p. 261-274.
- CARADEC V. (1998), « Les transitions biographiques, étapes du vieillissement », *Prévenir*, n°35, p. 131-137.
- CARADEC V. (2004), *Vieillir après la retraite. Approche sociologique du vieillissement*, Paris, Presses Universitaires de France.
- CARADEC V. (2008), « Les mécanismes de la transition identitaire au moment de la retraite », *SPIRALE - Revue de Recherches en Éducation*, n°41, p.161-176.
- CARADEC V. (2009) « Retraite « à la carte » et « libre choix » individuel. Réflexion sur les transformations contemporaines de la retraite », *Gérontologie et société*, n°131, p. 25-43.
- CARBONNEAU H. (2012), « Sommaire de l'enquête sur les pratiques en loisir des 50 ans et plus », *Bulletin de l'observatoire québécois du loisir*, vol. 9, n°14.
- CARO F.G., BASS S.A. (1997), « Receptivity to volunteering in the immediate post-retirement
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- CASTELLS M. (1998), *La société en réseaux*, Paris, Fayard.
- CASTONGUAY C. (2011), *Le point sur les pensions*, Montréal, CIRANO.
- CASTONGUAY J. (2010), « L'engagement bénévole dans les organismes communautaires en soutien à domicile aux aînés. Les facteurs favorisants et contraignants », *Revue canadienne de service social*, vol. 27, n°1, p. 79-94.
- CERPHI (2010), *Synthèse de l'étude les associations et les seniors bénévoles : nouvelles relations et nouvelles pratiques*, Cerphi.
- CHABOT G., LANGIS G. (2007), « L'état de la retraite au Québec », *Santé, Société et Solidarité*, vol. 6, n°1, p. 15-25.
- CHAMAHIAN A. (2009), « Vieillesse active et enjeux de la formation dans le temps de retraite », *Lien social et Politiques*, n°62, p. 59-69.
- CHARLES A. (1990), *Travail d'ombre et de lumière. Le bénévolat féminin à l'hôpital Sainte-Juste, 1907-1960*, Québec, IQRC.

- CHARPENTIER M., QUÉNIART A. ET AL. (2004), « Les femmes âgées et l'engagement social : une analyse exploratoire du cas des Mémés déchaînées », *Lien social et Politiques- RIAC*, n°51, p. 135-143.
- CHEROUTRE M.-T. (1989), *Rapport : l'essor et l'avenir du bénévolat facteur d'amélioration de la qualité de vie*, Paris, Conseil économique et social.
- CHEVALIER B. (1991), *Le problème du cumul emploi-retraite*, Rapport au Conseil économique et social.
- CHEVALLIER J. (1981), « L'association entre public et privé », *Revue du droit public et de la science politique en France et à l'étranger*, n°4, p. 887-918.
- CICHELLI V. (2001), *La construction de l'autonomie. Parents et jeunes adultes face aux études*, Paris, Presses Universitaires de France.
- CLARKE B., LASBY D., ET AL. (2010), *Le don et le bénévolat au Québec. Résultats de l'enquête canadienne de 2007 sur le don, le bénévolat et la participation*, Ottawa, Statistique Canada.
- CLARY E.G., SNYDER M. ET AL. (1992) « Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers », *Non profit Management & Leadership*, n°2, p. 333-350.
- CLÉMENT S., LAVOIE J.P. (2002), « L'aide aux personnes âgées fragilisées en France et au Québec – la question de la part des familles », *Santé, Société et Solidarité*, n°2, p.93-102.
- COEFFIC N. (1999), « Le cumul emploi-retraite : plus fréquent chez les hommes de moins de 60 ans », *Etudes et Résultats*, n°14.
- COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN (1986), *Vieillir solidaires : la solidarité entre générations face au vieillissement démographique, l'avenir des systèmes de retraite : Rapport*, Paris, La Documentation Française.
- COMMISSION DU BILAN (1981), *La France en mai 1981 : études et rapports*, Paris, La Documentation française.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (2001), *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations, orientations et débats*.
- CRANSWICK K., DOSMAN D. (2008), « Soins aux aînés : le point sur nos connaissances actuelles », *Tendances sociales canadiennes*, n°86, p. 50-59.
- CRENNER E. (2006), « Etre retraité : quelle identité après le travail ? », *Economie et Statistique*, n°393-394, p. 41-60.
- CRESPO S. (2004), « Les "nouveaux parcours" de fin de carrière », *Retraite et société*, n°42, p.66-87.
- CSA-ADMICAL (2008), *Le mécénat d'entreprise en France en 2008*.

- DEBRAND T., SIRVEN N. (2009), *Quelles sont les motivations des départs à la retraite en Europe : situation personnelle, familiale, professionnelle, ou rôle de la protection sociale ?*, Document de travail, Institut de recherche et documentation en économie de la santé.
- DÉCHAUX J.-H. (1994), « Des fonctions économiques », *Informations sociales*, n°35-36, p. 72-77.
- DROUIN BUSQUE G. (2001), *Politique gouvernementale. L'action communautaire : une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec*, Québec, Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale.
- DUBAR C. (1991), *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- DUBAR C. (2000), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris, Presses Universitaires de France.
- DUBAR C. (2004), « Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux », *Temporalités*, n°0, p. 118-129.
- DUFLOT C. (1991), « Handicaps, inadaptations sociales : de l'isolement à l'autonomie, quels dispositifs institutionnels? », in TOUATI A., *Autonomie : Construction et limites*, Marseille, Hommes et perspectives, p. 67-77.
- DUMAZEDIER J. (1988), *Révolution culturelle du temps libre 1968-1988*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- DUPRÉ M., JACOB A. ET AL. (2003), « Introduction. Les comparaisons internationales : intérêts et actualité d'une stratégie de recherche », in LALLEMENT M., SPURK J. (dir.), *Stratégies de la comparaison internationale*, Paris, CNRS éditions, p. 7-18.
- DURKHEIM E. (1960), *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, Presses Universitaires de France.
- ECKSTEIN S. (2001), « Community as Gift-Giving: Collectivistic Roots of Volunteerism », *American Sociological Review*, vol. 66, n°6, p. 829-851.
- ELIAS N. (1996), *Du temps*, Paris, Fayard.
- ESPING-ANDERSEN G. (1999), *Les trois mondes de l'État-providence*, Paris, Presses Universitaires de France.
- EVERAERE C. (2001), « L'autonomie dans le travail : portée et limites », *Revue française de gestion*, n°134, p. 15-26.
- FEBVRE M., MULLER L. (2003), « Une personne sur deux est membre d'une association en 2002 », *INSEE Première*, n°920.

- FEBVRE M., MULLER L. (2004), « La vie associative en 2002. 12 millions de bénévoles », *INSEE Première*, n°946.
- FERRAND BECHMANN D. (1995), *Bénévolat et Solidarité*, Paris, La Découverte.
- FILIATRAULT J., GODBOUT E. ET AL. (2010), Poster : Facteurs influençant l'engagement et le maintien de la participation des aînés dans des activités bénévoles.
- FONTAINE R. (2009), « Aider un parent âgé se fait-il au détriment de l'emploi ? », *Retraite et Société*, n°58, p. 31-61.
- GAGNON E., FORTIN A. (2002), « L'espace et le temps de l'engagement bénévole : essai de définition », *Nouvelles pratiques sociales*, n°15, p. 66-76.
- GAGNON E., SÉVIGNY A. (2000), « Permanence et mutations du monde bénévole », *Recherches sociographiques*, vol. XLI, n°3, p. 529-544.
- GASPARINI G. (1990), « Des cadres temporels anciens aux nouveaux », *Temporalistes*, n°13, p. 16-20.
- GENIN E. (2007), *La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interactions entre temps personnel et temps professionnel*, Thèse soutenue à l'EHESS, sous la direction de Laufer J.
- GESTIN A. (2003), « Temps, espaces et corps à la retraite : des paradoxes à penser », *L'Homme et la Société*, n°147-148, p. 169-190.
- Giddens A. (2000), *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan.
- GIELE J. Z., ELDER G. H. (1998), *Methods of life course research : qualitative and quantitative approaches*, Thousand Oaks, Sage.
- GODBOUT J. T. (1992). *L'esprit du don*, Montréal, Boréal.
- GODBOUT J. T., CHARBONNEAU J. (1996), *La circulation du don dans la parenté*, Montréal, INRS-Urbanisation, Rapport de recherche.
- GOFFMAN E. (1974), *Les rites d'interaction*, Paris, Minit.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2003), *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*, Québec, Les Publications du Québec.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2009), *Avis sur le maintien en emploi des travailleurs âgés de 55 ans ou plus et le retour au travail des jeunes retraités*, Québec, Les Publications du Québec.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2011), *Budget 2011 – 2012 : Un système renforcé de revenu de retraite. Pour répondre aux attentes des québécois de toutes les générations*, Québec, Les Publications du Québec.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2012), *Budget 2012 – 2013 : Les Québécois et leur retraite. Pour des régimes accessibles à tous*, Québec, Les Publications du Québec.
- GRAFF, L.L. (1991), *Volunteer For The Health Of It*, Volunteer Ontario.

- GROSSIN W. (1989), « Les représentations temporelles et l'émergence de l'histoire », *L'année sociologique*, p. 233-254.
- GROSSIN W. (1995), « La notion de cadre temporel », *Temporalistes*, n°31, p. 14-18.
- GROSSIN W. (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès.
- GROSSIN, W. (2000) « L'apport des recherches sur les temps de travail et les modes de vie » in TERSSAC G. (DE), TREMBLAY D.-G. (DIR.) (2000) *Où va le temps de travail ?*, Octares Editions, Toulouse.
- GUEST, D. (1993), *Histoire de la sécurité sociale au Canada*, Montréal, Éd. Boréal.
- GUILLEMARD A.-M. (1972), *La retraite, une mort sociale*, Paris, Mouton.
- GUILLEMARD A.-M. (1986), *Le Déclin du Social. Formation et crise des politiques de la vieillesse*, Paris, Presses Universitaires de France.
- GUILLEMARD A.-M. (1991), *La retraite en mutation*, Paris, FEN.
- GUILLEMARD A.-M. (1999), « Cycle de vie », in AKOUN A., ANSART P. (dir.), *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Le Robert/Seuil, p. 129-130.
- GUILLEMARD A.-M (2001), « Emploi, protection sociale et cycle de vie. Une analyse comparée internationale », in BERTHELOT J.-M. (dir.), *Recherches en Sciences Sociales, Jalons et segments*, Paris, L'Harmattan, p. 107-123.
- GUILLEMARD A.-M. (2002), « De la retraite mort sociale à la retraite solidaire », *Gérontologie et société*, n°102, p. 53-66.
- GUILLEMARD A.-M. (2010), *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraite. Perspectives internationales*, Paris, Armand Colin.
- GUILLEMARD A.-M. (2003), *L'âge de l'emploi*, Paris, Armand Colin.
- GURVITCH G. (1963), *La vocation actuelle de la sociologie*, Paris, Presses Universitaires de France, tome 2.
- HAICAULT M. (2000), « Du temps du travail industriel à la pluralité des temps sociaux, quels acquis pour la sociologie du travail ? » in TERSSAC G. (DE), TREMBLAY D.-G. (dir.) (2000), *Où va le temps de travail ?*, Octares Editions, Toulouse
- HALBA B. (2003), *Bénévolat et volontariat*, Paris, La Documentation Française.
- HALBA B. (2006), *Gestion du bénévolat et du volontariat*, Bruxelles, de Boeck.
- HALBWACHS M. (1968), *La mémoire collective*, Paris, Presses Universitaires de France.
- HALL M. H., BARR C. W. ET AL. (2005), *Analyse comparative du secteur sans but lucratif et bénévole du Canada*, Imagine Canada, John Hopkins University, Ottawa.
- HÉBERT B.-P., LUONG M. (2008), « Emploi de transition », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol 9, n°11.
- HÉLY M. (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, Presses Universitaires de France.

- HÉNAFF-PINEAU P.-C. (2009), « Vieillesse et pratiques sportives : entre modération et intensification », *Lien social et Politiques*, n°62, p. 71-83
- HEYWOOD J. S., SIEBERT W. S. (2009). *Understanding the Labour Market for Older Workers: A survey*, Germany, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Series, Germany.
- HILL E.T. (2002), « The Labor Force Participation of Older Women : Retired ? Working ? Both ? », *Monthly Labor Review*, p. 39-48.
- HONG S.-I., MORROW-HOWELL N. ET AL. (2009), « Engaging older adults in volunteering : Conceptualizing and measuring institutional capacity », *Non profit and Voluntary Sector Quaterly*, n°38, p. 200-219.
- HSBC (2011), *The future of retirement. The power of planning. Canada Report.*
- HSBC (2011), *The future of retirement. The power of planning. France Report.*
- HUBERT H., MAUSS M. (1929), *Mélanges d'histoire des religions*, Paris, Librairie Félix Alcan.
- HUNTER K.I., LINN M.W. (1980), « Psychosocial differences between elderly volunteers and nonvolunteers », *International Journal of Aging and Human Development*, vol. 12, n°3, p. 205-213.
- HUSTINX L. (2001), « Individualisation and New Styles of Youth Volunteering: An Empirical Exploration », *Voluntary Action*, vol. 3, n°2, p. 57-76.
- HUSTINX L., LAMMERTYN F. (2003), « Collective and Reflexive Styles of Volunteering : A Sociological Modernization Perspective », *Voluntas*, vol. 14, n°2, p. 167-187.
- ION J. (1997), *La fin des militants*, Paris, Editions de l'Atelier.
- L'HARDY P. (1993), « Le cumul emploi-retraite », *Insee Première*, n°273.
- LABIT A., THOEMMES J. (2003), « Vingt ans de comparaison France-Allemagne : de l'effet sociétal à l'analyse de l'articulation des régulations globales et locales », in LALLEMENT M., SPURK J. (dir.), *Stratégies de la comparaison internationale*, Paris, CNRS éditions, p. 23-38.
- LAFORÉST R., PHILLIPS S. (2001), « Repenser les relations entre gouvernement et secteur bénévole : à la croisée des chemins au Québec et au Canada », *Politique et Sociétés*, vol. 20, n°2-3, p. 37-68.
- LAGACÉ C. (2009), « Retraite choisie ou retraite subie ? », *Retraite et société*, n°59, p. 79-101.
- LAGACÉ M. ET AL. (2010), « Communication âgiste au travail : une voie vers le désengagement psychologique et la retraite des infirmières d'expérience ? », *Revue internationale de psychologie sociale*, n°4, p. 91-121.
- LAHIRE B. (2001), *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Hachette.
- LALIVE D'EPINAY, C. (1991), *Vieillir ou la vie à inventer*, Paris, L'Harmattan.

- LALLEMENT M. (2000), « Rationalisation du temps et mutations des rapports sociaux », *La Revue de la CFDT*, p. 3-9.
- LALLEMENT M., (2003), *Temps, travail et modes de vie*, Paris, Presses Universitaires de France.
- LALOY D. (2010), *L'articulation des temps chez les assistants sociaux : analyse de l'influence du degré de formalisation des cadres organisationnels*, Thèse soutenue à l'Université Catholique de Louvain, sous la direction de Fusulier B.
- LAMBELET A. (2009), « Engagement distancié », in FILLIEULE O., MATHIEUR L. ET AL., *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po.
- LAMOUREUX H. (2002), « Le danger d'un détournement de sens : portée et limites du bénévolat », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 15, n°2, p. 77-86.
- LAMY M. (2012), « Financement public, un choix de société », *Juris associations*, n°457, p. 23-25.
- LANGLAIS J.-L. (2008), *Pour un partenariat renouvelé entre l'Etat et les associations*, Rapport au Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative
- Laroque P. (1962), *Politique de la vieillesse : rapport de la Commission d'étude des problèmes de la vieillesse*.
- LAROQUE P. (1983), *Commission des problèmes de la vieillesse : Rapport*, Paris, La Documentation Française.
- LAUTENSCHLAGER J. (1992), *Le bénévolat. Une valeur traditionnelle au Canada*, Ottawa, Ministère du Patrimoine Canadien.
- LAUTENSCHLAGER J. (1993), *Le bénévolat en milieu de travail : Comment le promouvoir auprès des employés et des employeurs*, Ottawa, Patrimoine Canadien.
- LE NET, M., ET WERQUIN, J. (1985), *Le volontariat aspects sociaux, économiques et politiques en France et dans le monde*, Paris, La Documentation française.
- LEGRAND M. (1990), « Du néo bénévolat au "nouvel âge" », *Gérontologie et Société*, n°55, p. 59-69.
- LEGRAND M. (dir.) (2001), *La retraite : une révolution silencieuse*, Toulouse, Editions Erès.
- LESEMANN F. (2007), « Reflexiones sobre la comparación y la metodología comparativa », in VUOTTO M. (dir.), *La co-construcción de políticas públicas*, Buenos Aires, Prometeo Libros Ed., p.13-18.
- LESEMANN F. (2007), « La fin de la retraite telle qu'on la connaît ? », in CHARPENTIER M., QUÉNIART A., *Pas de retraite pour l'engagement citoyen*, Montréal, Presses Universitaires du Québec, p. 25- 39.
- LESEMANN, F., BEAUSOLEIL J. (2004), « Les emplois "post-carrière" aux Etats-Unis : un bilan des connaissances », *retraite et société*, n°42, p. 10-45.

- LESEMANN, F., D'AMOURS, M. (2006), *Vieillesse au travail, emplois et retraites*, Montréal, Éditions Saint-Martin.
- LO R., BROWN R. (1999), « Stress and adaptation : preparation for a successful retirement », *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, vol. 8, n°30, p. 30-38.
- LUCZAK F., NABLI F. (2010), « Vie associative : 16 millions d'adhérents en 2008 », *INSEE Première*, n°1327.
- MALET J. (dir.) (2008), *La France Bénévole*, CerPhi-France bénévolat.
- MALTAIS D., LAROUCHE G. ET AL. (2000), « Les jeunes retraités : entre l'enchantement et le désenchantement ? », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 13, n°2, p. 79-93.
- MARUCCHI-FOINO A. (2007), *La participation sociale au quotidien. Une analyse de l'emploi du temps*, Mémoire soutenu à l'Université de Montréal.
- MAURICE M. (1989), « Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales », *Sociologie du travail*, vol. XXI, n°2, p. 175-191.
- MAUSS M. (1968), *Sociologie et anthropologie*, Paris, Presses Universitaires de France.
- MÉARD J.A, BERTONE S. (1998), *L'autonomie de l'élève et l'intégration des règles en Éducation physique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- MEMBRADO M. (2010), « Les expériences temporelles des personnes âgées : des temps différents ? », *Enfances, Familles, Générations*, n°13, p. i-xx.
- MERCURE D. (1989), « L'éclatement des temps sociaux », *Temporalistes*, n°12, p. 10-13.
- MERCURE D. (1995), *Les temporalités sociales*, Paris, L'Harmattan.
- MERTON R., SOROKIN P. (1937), « Social Time : a Methodological and Functional Analysis », *The American Journal of Sociology*, vol. 42.
- MICHAUDON H. (2000), L'engagement associatif après 60 ans, *Insee Première*, *INSEE Première*, n°737.
- MICHAUDON H. (2002), « La retraite ou le temps des loisirs », *Insee France, portrait social 2001-2002*, Paris, Insee.
- MORANGE P. (2008), *Rapport d'information parlementaire sur la gouvernance et le financement des associations*, Assemblée Nationale.
- MORIN E. (1981), « Peut-on concevoir une science de l'autonomie ? », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. LXXI, p. 257-267.
- NOUREAU J., ROUTHIER C. (2010), « Le taux d'emploi chez les 55 ans et plus au Québec : amélioration en vue ? », *Point de vue économique*, Desjardins.
- ORLIKOWSKI W.J., YATES J. (2002), « It's about time: temporal structuring in Organizations », *Organization Science*, vol. 13, n°6, p. 684-700.
- PAILLAT P. (1982), « Les âges de la retraite », *Cahier de l'Ined*, n°96, p. 101-109.

- PAILLAT P. (1989), *Passage de la vie active à la retraite*, Paris, Presses Universitaires de France.
- PALIER B. (2005) « Débat public, l'exemple des retraites », *Projet*, n°284, p. 74-79.
- PALIER B. (2010), *La réforme des retraites*, Paris, Presses Universitaires de France.
- PARK, J. (2010). « Facteurs de santé et retraite anticipée chez les travailleurs âgés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n°6, p. 5-14.
- PASSARIS S. , RAFFI G. (1984), *Les associations*, Paris, Editions La Découverte.
- PENNEC S. (2004), « Les tensions entre engagements privés et engagements collectifs, des variations au cours du temps selon le genre et les groupes sociaux », *Lien Social et Politiques-RIAC*, n°51, p. 97-107.
- PERCHERON A. (1991), « Avec l'âge... », in PERCHERON A., RÉMOND R. (dir.), *Age et Politique*, Paris, Economica, p. 143-150.
- PETER J.-M., SUE R. (2012), Rapport de recherche : intérêts d'être bénévole, Le Cerlis, Université Paris Descartes.
- PHILIPPE FACHE ET AL. (2010), « Travailler dans les services : les seniors en première ligne ? », *Gérontologie et société*, n°135, p. 115-131.
- PIN S. (2005), « Les solidarités familiales face au défi du vieillissement », *Les Tribunes de la santé*, n°7, p. 43-47.
- PLAMONDON P. (coord.) (2004), *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, Québec, Régie des rentes du Québec,
- POUSSOU-PLESSE M., PETIT M. AND MASCOVA E. (2010). *Opportunities for older people in the civil society. National report: France. Part I – National overview*. ASPA Project, deliverable D.5.1.
- POUSSOU-PLESSE M., PETIT M. AND MASCOVA E. (2010). *Opportunities for older people in the civil society. National report: France. Part II – Case studies*. ASPA Project, deliverable D.5.2.
- PRONOVOST G. (1996), *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boeck Université.
- PROUTEAU L., WOLFF F.-C. (2002), « La participation associative au regard des temps sociaux », *Economie et Statistique*, n°352-353, p. 57-80.
- PROUTEAU L., WOLFF F.-C. (2004), « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative », *Economie et Statistique*, n°372, p. 3-39.
- PROUTEAU L., WOLFF F.-C. (2007), « La participation associative et le bénévolat des seniors », *Retraite et Société*, n° 50, p. 158-189.
- PUGEAULT-CICCHELLI C. (2005), « Reconnaissance de soi et rapport au temps dans l'entretien sociologique auprès de femmes de plus de cinquante ans. Temps d'arrêt sur une image identitaire », *Lien social et Politiques*, n°54, p. 39-48.

- PULCINI E. (2008), « Assujetties au don. Réflexions sur le don et le sujet féminin », in CHANIAL P. (dir.), *La société vue du don. Manuel de sociologie anti-utilitariste appliquée*, Paris, La Découverte, p. 229-242.
- QUESTIAUX N. (1980), *Le vieillissement de la population*, rapport remis à M. Matteoli, Ministre du travail et de la participation, Paris, Haut comité de la population, La Documentation Française.
- QUESTIAUX N. (1971), *Rapport de l'intergroupe problèmes relatifs aux personnes âgées*, Paris, La Documentation Française.
- QUINTREAU B. (2001), *Âges et emploi à l'horizon 2010*, avis et rapport du Conseil économique et social, Éditions des journaux officiels.
- RAPOPORT. B. (2006), « Age de départ souhaité, âge de départ prévu et liberté de choix en matière de départ à la retraite », *Solidarité et Santé*, n°3, p. 31-49.
- REDAY-MULVEY G. (2003), « Encourager une vie professionnelle prolongée : Nouvelles politiques et Bonnes pratiques en Europe », Report prepared for the Avenir Suisse Foundation in Zurich, *Etudes et Dossiers*, n°268, International Association for the Study of Insurance Economics, Geneva,
- RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS (RSI) (2010), « Le cumul emploi retraite au régime social des indépendants, un an et demi après sa libéralisation », *Bilan Annuel*, n°52.
- RIFFAUT H. (2008), « Le bénévolat comme support d'individualisation », in Malet J., *La France Bénévole*, Cerphi-France Bénévolat.
- ROBERT C. (2007), « Les transformations managériales des activités politiques », *Politix*, n°79, p. 7-23.
- ROBICHAUD, S. (2003) *Le bénévolat : entre le coeur et la raison*, Chicoutimi, Les Editions JCL inc.
- ROSANVALLON P. (1990), *L'Etat en France de 1789 à nos jours*, Paris, Le Seuil.
- ROUSSEL P., WACHEUX F. (2005), *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*, Bruxelles, De Boeck.
- SAINSAULIEU R., (1977), *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la FNSP.
- SCHELLENBERG G., OSTROVSKY Y. (2008), « The retirement plans and expectations of older workers », *Canadian Social Trends*, n° 86, p. 11-34.
- SCHELLENBERG G., TURCOTTE M., RAM B. (2005), « Le travail après la retraite » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n°9, p. 15 à 19.
- SHMOTKIN, D., BLUMSTEIN T. ET AL., (2003), « Beyond Keeping Active: concomitants of being volunteer in old-old age », *Psychology and Ageing*. vol. 18, n°3, p. 602-607.

- Simonet M. (1998), « Le bénévole et le volunteer : ce que traduire veut dire... », *Revue du Mauss*, n°11, p. 57-64.
- SIMONET M. (2010), *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute.
- SUE R. (1982), *Vers une société du temps libre*, Paris, Presses Universitaires de France.
- SUE R. (1993), « La sociologie des temps sociaux, une voie de recherche en éducation », *Revue française de pédagogie*, n°104, p. 61-72.
- SUE R. (1994), *Temps et ordre social*, Paris, Presses Universitaires de France.
- SUEUR J.-P. (1984), *Changer la retraite : propositions pour le développement du volontariat des pré-retraités et retraités*, Rapport au premier ministre.
- SUPIOT A. (1999), *Au-delà de l'emploi ; transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport à la Commission européenne.
- TABBONI S. (2006), *Les temps sociaux*, Paris, Armand Colin.
- TADDEI D. (2000), *Retraites choisies et progressives*, rapport du Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation Française.
- TCHERNONOG V. (2007), *Le paysage associatif français. Mesures et évolutions*, Dalloz-Juris Associations.
- TCHERNONOG V. (2011), « Financements publics : évolutions et perspectives », *Juris associations*, n°439, p. 18-20.
- TERSSAC G. (DE), TREMBLAY D.-G. (dir.) (2000) *Où va le temps de travail ?* Octares Editions, Toulouse.
- TEULADE R. (2000), *L'avenir des systèmes de retraite*, rapport au Conseil économique et social, Journal officiel, 17 janvier.
- THÉRET B. (2002), *Protection sociale et fédéralisme, l'Europe dans le miroir de l'Amérique du nord*, Montréal, Presses Universitaires de Montréal.
- THÉRY H. (1993), *Les activités d'utilité sociale des retraités et des personnes âgées*, Rapport au Conseil Economique et Social.
- THIBAUT A. (2012), « Bénévolats nouveaux, approches nouvelles », *Bulletin de l'observatoire québécois du loisir*, vol. 9, n°12.
- THIBAUT A. ET AL. (2011) *Bénévolats nouveaux. Nouvelles approches*, Montréal, Réseau de l'action bénévole du Québec.
- THIERRY D. (2006), *L'entrée dans la retraite : nouveau départ ou mort sociale ? Les enjeux individuels et collectifs*, Paris, Editions Liaisons.
- THIERRY D. (2010), *Les bénévoles et l'association*, Voiron, Editions Territorial.
- THOEMMES J., DE TERSSAC G. (dir.) (2006), *Les temporalités sociales : quelles méthodes d'analyse, quelles réalités ?*, Toulouse, Octarès.
- THOEMMES, J. (1999), « La construction du temps de travail : normes sociales ou normes juridiques ? », *Droit et Société*, n°41, p. 15-32.

Tremblay D.-G. (2003), « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles Pratiques Sociales*, n°16, p.76-93.

Tremblay D.-G. (2008), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec, Presses Universitaires du Québec.

TREMBLAY D.-G., GENIN E. (2009), « Aging, Economic Insecurity, and Employment : Which Measures Would Encourage Older Workers to Stay Longer in the Labour Market ? », *Studies in Social Justice*, vol. 3, n°2, p. 173-190.

TREMBLAY D.-G., NAJEM E. (2009). *Work, age and working time preferences: Towards a new articulation of social times over the life-course ?*, Montréal, Research Note no.2009-2, Community Uni-versity Research Alliance (CURA) on work life articulation over the lifecourse, Télé-uni-versité/ Université du Québec à Montréal.

VAN GENNEP A. (1909), *Les rites de passage*, Paris, Émile Nourry.

VAN WILLIGAN, M. (2000), Differential benefits of volunteering across the life course, *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, n°55, p. 308-318.

VERMEERSCH S. (2004), « Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole », *Revue française de sociologie*, vol. 45, n°4, p. 681-710.

VILLEZ A. (1997), « Retraite utile », *Projet*, n°249, p. 57-66.

VIRIOT-DURANDAL J.-P. (2007), « Le mouvement associatif des retraités en France. Son évolution, ses fonctions », CHARPENTIER M., QUÉNIART A. (dir.), *Pas de retraite pour l'engagement citoyen*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 79-101.

WANNELL, T. (2007). « Young Pensioners », *Perspectives in Labour and Income*, vol. 8, n°2, p. 5-19.

WHITE D. (2001), « Maîtriser un mouvement, dompter une idéologie: l'état et le secteur communautaire au Québec », *Canadian Journal of Policy Research*, vol. 2, n°2, p. 34-45.

BIBLIOGRAPHIE : Documents électroniques

- Bessin M. (1994), « La police des âges entre rigidité et flexibilité temporelles Première partie : La "chronologisation" du cours de vie », *Temporalistes* [en ligne] n°27, p. 8-13 [20/08/2012]. Accès Internet : < URL : http://temporalistes.socioroom.org/spip.php?page=archive&id_article=190 >
- Dugas S. (2008), « Des retraités au travail », *Le bel âge*, [en ligne] [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : http://www.lebelage.ca/argent_et_droits/votre_argent/des_emplois_pour_les_retraites-complet.php >
- Dumazedier J. (non daté), Comment conceptualiser le temps libre, *Temporalistes* [en ligne] n° 5, p. 14-16 [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : http://temporalistes.socioroom.org/spip.php?page=archive&id_article=74 >
- Gauchet M. (15/04/2010), « Nous avons inventé un nouvel âge d'or de l'existence », *l'Express* [en ligne] [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : http://www.lexpress.fr/emploi-carriere/nous-avons-invente-un-nouvel-age-d-or-de-l-existence_884949.html >
- Godbout E. (2012), « La participation des aînés à des activités de bénévolat : Une revue systématique », *The Canadian Journal of Occupational Therapy* [en ligne] [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : <http://www.readperiodicals.com/201202/2616578201.html#ixzz23oTNmgRw> >
- Perrin-Joly C., Duprat-Kushtanina V., (2010) « Être vieux et être à la retraite », *Constructif* [en ligne] n°25 [20/08/2012]. Accès Internet : < URL : http://www.constructif.fr/Article_45_83_660/Etre_vieux_et_etre_a_la_retraite_la_fin_d_une_tautologie.html >
- Rauch A. (2003), « Les loisirs, temps libéré ?, *Projet* [en ligne] n°273 [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : <http://www.ceras-projet.com/index.php?id=1702>. >
- Sue R., Peter J.-M. (2012), *Le bénévolat : une nouvelle forme d'épanouissement personnel* [en ligne][20.08.2012]. Accès Internet : < URL : <http://www.cnrs.fr/inshs/recherche/benevolat.htm> >
- Rouch, J.-P. (2007), « Individu, temps sociaux et échelles d'analyses », [en ligne] [20.08.2012]. Accès Internet : < URL : <http://w3.cers.univ-tlse2.fr/resumes/nivact/rouch-echelles-juillet-2007.doc>. >

ANNEXE

(1) Lire et Faire Lire : Culture, loisir, sport, recrutement basé sur l'âge

Historique

Lire et Faire Lire, association loi 1901 sans but lucratif, a été instituée à partir d'une action menée à Brest en 1985. À la demande d'un instituteur, des membres de l'Office des Retraités et des Personnes Âgées de Brest (ORPAB) ont commencé à aider au fonctionnement de la bibliothèque de l'école Nattier. Au fil des ans leur intervention s'est élargie et en décembre 1999, Alexandre Jardin, romancier, crée l'association Lire et Faire Lire sur le plan national en collaboration avec la Ligue de l'Enseignement et l'Union Nationale des Associations Familiales. En 2005, l'association est agréée association nationale de jeunesse et d'éducation populaire et a la reconnaissance d'Intérêt Général.

Missions

Lire et Faire Lire est un programme de solidarité intergénérationnelle et de développement du plaisir de la lecture en direction de tous les enfants fréquentant les écoles primaires, maternelles et autres structures éducatives (centres de loisirs, crèches, bibliothèques...). Les idées sous-jacentes seraient ainsi de tenter de réduire les difficultés de lecture des enfants, de partager ce plaisir de la lecture en favorisant l'échange intergénérationnel entre enfants et personnes de plus de cinquante ans, afin de valoriser ces dernières au sein de la société. L'objectif est de créer chez les enfants un rapport de plaisir avec le livre, permettant une familiarisation avec les codes écrits ainsi qu'une meilleure maîtrise du langage. Pour cela, des bénévoles vont dans des écoles sur le temps périscolaire afin de lire et faire lire des histoires aux enfants en petits groupes. Cette action nationale a pour objet de contribuer à favoriser la pratique de la lecture auprès d'enfants remarquables par les équipes éducatives en fonction de leurs difficultés face à l'apprentissage de la langue. Lire et Faire Lire offre à la fois un bénévolat d'accompagnement social et culturel.

Autour de 2005-2006, au regard de sa responsabilité et de son utilité sociale, l'association a voulu diriger son action vers les Zones d'Éducation Prioritaire et poursuivre l'objectif de la lutte contre l'illettrisme ; pour ce faire, Lire et Faire Lire invite les coordinateurs départementaux à développer la présence des bénévoles dans les quartiers les plus défavorisés. Cette impulsion du national, de rencontrer des publics en grande difficulté, accompagne les dispositifs des politiques publiques et s'y insère.

Organisation

Au niveau national, l'association est constituée de deux salariés. Laurent Piolatto, Délégué Général depuis février 2004, ancien journaliste au *Dauphiné Libéré*, au *Progrès de Lyon* et ancien directeur du *Progrès des enfants*, hebdomadaire d'actualité destiné aux jeunes, se charge de la gestion quotidienne de l'association.

Gérard David, président depuis 2005, est retraité de la Ligue. Il y travaillait en tant que responsable culturel, plus spécifiquement dans le domaine de la lecture et de l'écriture. Il a participé activement à la mise en œuvre et à l'intégration de Lire et Faire Lire au sein de la dynamique des deux réseaux porteurs. Il a naturellement accepté ce poste de président dans lequel il réutilise les acquis et savoir-faire employés pendant sa vie professionnelle. Les champs de préoccupation du président touchent les questions de prospective de l'association, les relations avec les institutions, la conduite politique du projet. David perçoit sa fonction comme *un travail de conduite de projets, de réflexion, de prospective*, mais il considère également qu'il doit être proche de l'action de terrain et des bénévoles.

Au niveau départemental, Lire et Faire Lire est développé par cent cinquante coordinateurs de deux réseaux porteurs associatifs nationaux : la Ligue de l'enseignement et l'Union Nationale des Associations Familiales. Cette organisation avec ces deux structures ancrées dans le territoire, était un gage de réussite et la garantie pour l'association de ne pas rester une identité abstraite éloignée du terrain.

Financement

Le budget de l'association nationale est indépendant de celui des départements. Les financements sont assurés au niveau national par des subventions versées par le secteur public, mais également par des mécénats et des dons. Aucune rubrique « cotisation » n'est conçue du fait qu'il n'existe aucune inscription en tant qu'adhérent à la structure. Les dépenses se répartissent entre trois pôles d'activités : la communication, l'animation du réseau et le fonctionnement.

Un ancrage local : le département de Seine-Saint-Denis (93)

Il s'est avéré important, afin de mieux comprendre la structure Lire et Faire Lire, d'étudier un ancrage local, le département de Seine-Saint-Denis (93). La Ligue de l'enseignement/Fédération des Œuvres Laïques 93 anime et coordonne le projet Lire et Faire Lire sur le 93 depuis 1999, soit à la même date que la création de Lire et Faire Lire national. Le département 93 tente de privilégier la politique de Lire et Faire Lire qui se recoupe avec les missions de la Ligue/Fédération des Œuvres Laïques 93, soit la prévention de l'illettrisme, la lutte contre les discriminations et le développement de l'engagement citoyen. Dès lors, le département 93 cible une quarantaine d'écoles situées en Zone d'Éducation Prioritaire et dans le Réseau Ambition Réussite avec la volonté d'aider des enfants en difficulté. Néanmoins, toutes les écoles sont acceptées afin de réaliser le projet de Lire et Faire Lire et il est impensable de refuser à un bénévole de lire dans une ville a priori non prioritaire, du fait de l'objectif de base de Lire et Faire Lire qui est l'entrée en littérature pour tous les enfants.

Dans la structure départementale du 93, les séances se réalisent sur le temps périscolaire ou extrascolaire afin d'éviter à l'enfant toute confusion avec le temps de l'apprentissage, laissé au soin des enseignants. Cette distinction est considérée importante, afin que l'enfant qui participe aux ateliers n'ait pas l'impression de « retourner en classe » et fasse bien la différence entre l'instituteur et le bénévole. Le recrutement des enfants est laissé à la charge de l'instituteur qui doit en principe repérer les élèves n'ayant pas de rapport particulier avec le livre, ni avec la littérature. Les bénévoles interviennent dans des écoles primaires, maternelles, centres de loisirs et collèges, auprès de petits groupes de trois à cinq enfants ayant une proximité dans le niveau pendant quarante-cinq minutes d'intervention. De même, les livres lus ne sont pas ceux étudiés pendant la classe et les bénévoles sont encouragés à

laisser une dizaine de minutes aux enfants pour qu'ils touchent les livres, les regardent et commencent à s'approprier le monde de la littérature.

Par ailleurs, le projet atteint également des enfants de sixième par des « ateliers-relais » dans lesquels des élèves en décrochage scolaire sont encadrés pendant neuf semaines dans le but de les remobiliser et de leur redonner goût à l'apprentissage.

Au niveau des financements, le budget du département 93 se découpe selon trois grands pôles : le tiers temps d'un poste, l'achat de livres, les rémunérations des intervenants lors de sessions de formations. Les financeurs sont des organismes publics et la Ligue de l'enseignement. Supporter ce projet au niveau départemental implique donc un choix politique, fait par la Ligue ou l'Union Nationale des Associations Familiales, montrant par le soutien financier et la mise à disposition de moyens (salariés, locaux, matériel et services) que le projet correspond à des valeurs que ces deux structures ont envie de défendre.

Les adhérents et les bénévoles

Comme nous l'avons précédemment noté, Lire et Faire Lire ne recrute pas d'adhérent mais uniquement des bénévoles. Lors de sa création, il y a dix ans, 3 000 lecteurs bénévoles s'étaient manifestés et s'étaient joints à l'opération. L'effectif a fortement progressé jusqu'en 2005, où un ralentissement de la croissance s'est fait ressentir, voire une stagnation au cours de ces dernières années. Selon le rapport d'activité 2009-2010, 12 167 bénévoles participaient à l'action de Lire et Faire Lire sur tout le territoire national au sein de 5 901 structures éducatives (dont 5 036 écoles et 865 autres structures éducatives d'accueil).

Nous n'avons pas de données précises et récentes indiquant les caractéristiques des bénévoles, néanmoins nous présentons une enquête quantitative réalisée en 2001 et restituée dans la revue destinée aux bénévoles « Il était une fois » (n°5 – 2nd semestre 2001) ayant pour titre *L'engagement citoyen des seniors bénévoles*. Nous tirons trois informations de ces résultats : sur le sexe, l'âge, le passé du senior engagé. La majorité des lecteurs bénévoles engagés dans Lire et Faire Lire sont des femmes à 90 %. Le recrutement des bénévoles de l'association se fait à partir d'une condition d'âge : avoir plus de cinquante ans. Près des deux tiers des intervenants (63, 4 %) ont entre 50 et 64 ans, l'action s'inscrirait donc dans une pratique de

jeunes retraités. Plus des deux tiers des lecteurs (66, 8 %) affirment être engagés ou avoir été engagés dans une activité associative.

Au travers de nos recherches et des entretiens, nous pouvons affirmer que les résultats sur le genre de la population bénévole s'avèrent identiques à ceux de 2001. Concernant l'âge, selon les observations du Délégué Général, deux types de retraités intégreraient l'association. D'une part, les jeunes retraités, néo-bénévoles, qui veulent faire un bénévolat valorisant et peu engageant. D'autre part, les plus âgés, dans une seconde phase de bénévolat, qui ont déjà eu des engagements plus lourds et qui n'en ont plus la force.

Lire et Faire Lire ne demande pas aux bénévoles de qualifications, ni de compétences particulières, ainsi toutes personnes intéressées peuvent participer à cette action.

Contrairement à la situation subie par l'association d'un point de vue national, le département 93 observe une nette progression de ses effectifs, en les triplant presque sur les trois dernières années, pour atteindre 158 bénévoles présents sur 63 structures en 2010. Selon le responsable départemental, le profil des bénévoles évolue. A la création de l'association, le projet attirait particulièrement les retraités de plus de 65 ans, voire même des personnes de 80 ans. Au cours de ces dernières années, la population des jeunes retraités, aux alentours de 60 ans, intègre l'association et rajeunit la pyramide des âges des bénévoles.

Être bénévole à Lire et Faire Lire nécessite un engagement sur la durée : une action une fois par semaine pendant une année scolaire. De manière schématique, au regard des entretiens avec les responsables de la structure, nous pourrions diviser les bénévoles de Lire et Faire Lire en deux populations : celle se restreignant à l'objet premier de l'association soit les séances de lecture en présence des enfants ; celle s'ouvrant à l'ensemble du projet associatif. Le premier type de personnes va à l'association juste pour le projet et peut parfois chercher des livres spécifiques pour les enfants. La seconde population participe aux formations, aux événements, recherche activement des ouvrages jeunesse en parlant avec des bibliothécaires ou en surfant sur des sites spécialisés, aide le coordinateur dans la gestion de l'association, interagit avec d'autres lecteurs-bénévoles... Ces personnes vont plus loin que le projet, ils l'entourent de valeurs sociales et ont cette volonté de le promouvoir. Le coordinateur du 93 nomme ce dernier type : *le noyau dur*, représentant environ un tiers des bénévoles du département.

Pour les dix ans de la création de l'association, Lire et Faire Lire était à l'heure des bilans en 2009 – 2010 ; pour ce faire les responsables ont souhaité faire le point à partir d'une enquête qualitative pour mieux comprendre comment les bénévoles vivaient leur engagement et comment ils envisageaient le développement de l'association. Plusieurs conclusions se sont fait jour en lien avec les motivations et la richesse du vécu de l'engagement, les attentes des coordinations départementales, l'accompagnement du bénévole pendant son activité. Nous reprendrons dans les parties suivantes les résultats de cette enquête en lien avec les nôtres.

(2) Fédération Française de la Randonnée Pédestre : Culture, loisir, sport, recrutement non basé sur l'âge

Historique

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre est l'héritière du Comité National des Sentiers de Grande Randonnée créé en août 1947, à l'initiative de Jean Loiseau. Lors de son instauration, le comité réunissait plusieurs associations dont le Touring Club de France, le Camping Club de France, le Club Alpin Français, le Club Vosgien, les Excursionnistes Marseillais et les mouvements de scoutisme et des auberges de jeunesse. En 1971, le Comité National des Sentiers de Grande Randonnée est reconnu d'utilité publique.

En avril 1978, le Comité National des Sentiers de Grande Randonnée devient la Fédération Française de la Randonnée Pédestre et reçoit la même année l'agrément du Ministère de l'Environnement pour son rôle en matière de protection, de maintien des chemins et de sauvegarde de l'environnement naturel. Son objet, qui se limitait à la création de sentiers de grande randonnée, s'élargit non seulement à l'étude de toutes les questions relatives à la randonnée pédestre, à l'intervention dans le domaine de la nature et de l'environnement, mais aussi à la représentation et à la défense des intérêts des randonneurs pédestres et de leurs associations. En 1985, la Fédération Française de la Randonnée Pédestre devient fédération sportive agréée, lui permettant de s'organiser en représentations départementales et régionales.

Missions

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre a pour objet de développer la randonnée pédestre en tant que pratique sportive, de contribuer à la sauvegarde de l'environnement et de valoriser le tourisme et les loisirs.

Elle se dote également de huit missions :

- Organiser le stade par la création, le balisage, l'entretien et la promotion des itinéraires de randonnée (180 000 km de sentiers sont balisés en France).
- Représenter les intérêts des randonneurs et de leurs associations auprès des pouvoirs publics.
- Contribuer à la protection de la nature et de l'environnement.
- Développer la pratique de la randonnée (organisation de randonnées grand public).
- Former des animateurs, des baliseurs, des dirigeants associatifs.
- Assister techniquement les associations dans l'organisation de leur activité.
- Informer par son site web et par des publications régulières (topo-guides, magazine « Passion Rando », balises).
- Déléguer son agrément tourisme à ses membres de manière à leur donner la liberté de proposer des séjours touristiques et des voyages à leurs adhérents.

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre met en place son 4^{ème} plan stratégique de développement pour 2009 – 2012. Cinq grandes orientations ont été définies. La fédération se doit d'être :

- Au service des associations et des adhérents avec pour volonté la multiplication des adhésions, le développement de la formation, l'accroissement et la diversification de l'activité de randonnée.
- Au service de tous les randonneurs français et étrangers et de toutes les formes de randonnées en développant l'information, en numérisant les guides, en alliant randonnée au bien-être et à la santé.

- Garante d'itinéraires de qualité et soucieuse de leur valorisation.
- Au service des collectivités territoriales, du développement durable des territoires et d'une coopération internationale.
- Active et d'optimiser son fonctionnement à tous niveaux en définissant plus clairement les missions des uns et des autres, en engageant une politique de ressources humaines pour les bénévoles. La fédération doit également conforter son image, renforcer sa notoriété et ses ressources en fidélisant les partenaires et en en trouvant de nouveaux.

Organisation

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre est une fédération constituée d'un siège national (nommé communément « Tolbiac ») et d'un réseau de comités régionaux et départementaux. Le club forme la plus petite unité de la fédération : certains clubs sont repliés sur eux, constitués d'habitues et d'autres sont ouverts et actifs quant au recrutement de nouveaux participants.

Une administratrice nous précise que trois *forces vives* composent la fédération : les salariés, les élus et les bénévoles. Ces trois types d'acteurs *apportent leurs compétences, leurs investissements, travaillent ensemble pour améliorer et conduire les affaires de la fédération* (Administratrice en charge du recrutement et de l'accueil des adhérents et des bénévoles à la Fédération Française de la Randonnée Pédestre). À la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, à chaque personne est confiée une mission bien définie : les salariés ont une connaissance parfaite des dossiers, les élus ont le pouvoir, les bénévoles, grâce à leur travail journalier, apportent la richesse à cette fédération.

Ainsi, cent cinquante salariés sont embauchés au sein de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre (comités et national), dont soixante travaillant sur le site de « Tolbiac » et les autres répartis au sein des comités.

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre est administrée par un comité directeur composé de vingt-huit membres élus par l'Assemblée Générale (appelés également administrateurs). Son rôle est de définir les grandes orientations, d'élaborer le plan stratégique national et de le mettre en œuvre. Il assure aussi la cohésion des actions menées par les comités départementaux et régionaux. Élu(e) en son sein, de 2009 à 2012, la présidente, Mme

Claude Hüe, est la représentante légale de la Fédération. La fonction d'administrateur requiert à la fois des qualités personnelles et un engagement moral. Les administrateurs fédéraux sont dotés de quatre missions : représenter l'instance dirigeante politique, mettre en œuvre l'un des objectifs du quatrième plan stratégique, entretenir des relations privilégiées d'écoute et d'accompagnement avec le local, contribuer à certains dossiers ou projets spécifiques.

En 2009, la Fédération Française de la Randonnée Pédestre est présente sur l'ensemble de la France (métropole et Outre-mer) grâce à ses cent vingt comités régionaux et départementaux de la randonnée pédestre, regroupant eux-mêmes 3255 associations ou clubs locaux. Véritables chevilles ouvrières de la Fédération, les comités régionaux et départementaux ainsi que les clubs exercent une action permanente sur plusieurs champs d'action :

- Le développement et la promotion de la randonnée pédestre.
- La représentation de la Fédération à l'échelon régional et local.
- La valorisation de la vie associative.
- L'organisation de formations.
- La création et l'agrément du réseau des itinéraires de randonnée.
- La préservation des sentiers et de l'environnement.

Financement

Au niveau national, la fédération produit environ 60 % de ses besoins par des moyens propres c'est-à-dire la vente de licences, de topoguides et de son journal trimestriel, qui sont complétés par des partenariats publics et privés. Les comités sont soutenus par le national, cependant ils doivent jouer une part active envers les acteurs locaux afin d'obtenir des financements et des aides complémentaires à ces ressources.

Un ancrage local : le comité régional d'Ile de France et l'association des Randonneurs d'Ile de France

Nous avons choisi de nous intéresser à deux ancrages locaux. Le comité régional qui chapeaute tous les comités départementaux et les associations de la région, mais également le Randonneurs d'Ile de France, association représentée par ce dit comité, en raison de son envergure, son historique et sa forte implantation sur le territoire régional.

D'une part, le comité régional d'Ile de France est une association loi 1901 créée en novembre 1983. Habilité par la Fédération Française de la Randonnée Pédestre pour assurer sa représentation en Ile de France, le comité régional coordonne les actions des huit comités départementaux de la région. Ses objectifs se recoupent avec ceux du niveau national, dont la création, la réhabilitation et le balisage des 8 000 km de sentiers franciliens de randonnées, la rédaction et l'édition de topo-guides, l'organisation et l'encadrement de manifestations destinées à promouvoir la randonnée, et enfin la protection de l'environnement. Le comité est doté de quatre commissions :

- Sentiers et Itinéraires : assurer le développement du réseau d'itinéraires pédestres en Ile de France.
- Éditions : faire connaître au grand public les itinéraires pédestres franciliens par l'édition de topo-guides.
- Formation : coordonner l'ensemble des formations fédérales dispensées sur la région Ile de France et mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'organisation de stages.
- Manifestations : organiser des manifestations grand public et des événements internes à la structure.

Le président du comité régional est élu parmi les huit présidents des comités départementaux ; l'actuel Jean-Michel Grossard, président du comité départemental des Hauts-de-Seine, a été élu en juin 2011, en remplacement de Daniel Ramey. Le président est aidé par un bureau et par un comité directeur de vingt-cinq personnes. Le comité compte deux salariés qui veillent à la bonne gestion et à l'organisation de l'association.

D'autre part, les Randonneurs d'Ile de France, association loi 1901 faisant partie du comité régional d'Ile de France, se consacrent aux activités de plein air autour de la marche et de la randonnée depuis 1976. Fondée par un groupe de baliseurs de sentiers dont l'idée était de les faire découvrir au plus grand nombre, le Randonneurs d'Ile de France est aujourd'hui l'association francilienne comptant le plus grand nombre d'adhérents. L'objectif des Randonneurs d'Ile de France n'a pas changé depuis sa fondation, il est celui de promouvoir le tourisme pédestre par la proposition de randonnées adaptées à tous les publics afin de partager les plaisirs de la marche dans un esprit convivial et de partir à la découverte du patrimoine français. Le conseil d'administration comprend vingt-quatre membres dont un bureau de sept personnes. Jean Pradeau, président depuis 2008, est aidé dans sa fonction par un coordinateur salarié à temps plein et par une secrétaire à mi temps chargée de la création du programme des randonnées.

Les adhérents et les bénévoles

La Fédération Française de la Randonnée Pédestre est constituée d'adhérents licenciés dont le but est de randonner. En 2010, 207 000 personnes adhéraient à la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, dont une majorité de femmes (62 %). Ce nombre est en progression constante depuis le début de la création de la Fédération Française de la Randonnée Pédestre, un pic est remarqué de 1991 à 1998, passant de 22 000 adhérents à 110 000, et doublant presque par la suite ses licenciés de 1998 à 2010. Ces adhérents se répartissent au sein de 120 comités régionaux et départementaux regroupant 3 255 associations et clubs locaux. La fédération puise ses bénévoles dans ce vivier d'adhérents. Les bénévoles se déclinent selon trois profils. Tout d'abord, les baliseurs, en charge d'un tronçon de randonnée, participent à l'aménagement et à l'entretien de celui-ci, ils placent des balises à la vue de tous et les remettent en état des balises sur ce tronçon afin que le randonneur puisse suivre le chemin. Ensuite, les animateurs organisent, conduisent et encadrent un groupe de randonneurs dans les meilleures conditions de sécurité. Enfin les élus administrent les associations.

En 2010, 20 000 adhérents étaient aussi bénévoles, dont 6 000 baliseurs, représentant 300 000 heures de bénévolat ce qui équivaut à environ 200 emplois temps plein salariés. De par la nature de leurs activités, la Fédération Française de la Randonnée Pédestre comptabilise 85 % de licenciés de plus de 50 ans, voire 60 ans, il en est de même pour les bénévoles. *On se retrouve dans un environnement de personnes majoritairement en âge de retraite* (Administratrice en charge du recrutement et de l'accueil des adhérents et des bénévoles à la

Fédération Française de la Randonnée Pédestre). Le profil des bénévoles semble assez hétéroclite, se côtoient des médecins, des guides de haute montagne, des personnes qui travaillaient dans la chimie, l'administration, l'enseignement...

Au niveau local, le comité régional d'Ile de France compte 340 associations et 2 650 bénévoles parmi les 26 000 licenciés.

Les Randonneurs d'Ile de France recensent 3 400 adhérents et près de 200 bénévoles dont 130 animateurs de randonnée pédestre et une soixantaine de bénévoles administratifs, créant le programme, faisant l'accueil, gérant les adhésions, la comptabilité... Les proportions statistiques des Randonneurs d'Ile de France sont similaires à celles de la fédération. Les adhérents autant que les bénévoles sont surtout représentés par les femmes (75 %) et les retraités. Le président des Randonneurs d'Ile de France nous précise que ce profil a évolué et que les adhérents et membres fondateurs étaient principalement de jeunes actifs. Au fil des années, ces membres ont vieilli et la randonnée dans le cadre associatif n'a plus la même attraction que par le passé envers les jeunes, ceux-ci préférant une pratique plus occasionnelle, informelle, et moins encadrée.

(3) Association Générale des Intervenants Retraités Actions de Bénévoles pour la Coopération et le Développement (AGIR abcd) : Action Sociale, sanitaire et humaine, recrutement basé sur l'âge

Historique

AGIR abcd (Association Générale des Intervenants Retraités Actions de Bénévoles pour la Coopération et le Développement), Organisation Non Gouvernementale, apolitique et non confessionnelle, a été créée en octobre 1983 lors de la synergie de deux facteurs : le développement des préretraités, inactivité précoce pensionnée pendant laquelle les nouveaux préretraités aspirent à une activité utile et la difficulté d'amélioration du niveau de vie des Pays en Voie de Développement. Cette association est reconnue d'Intérêt Général à caractère philanthropique depuis mai 1987, d'Utilité Publique depuis août 1990 et agréée depuis mars 2008 par le Ministère de l'Éducation Nationale et le Ministère de la Santé, de la Jeunesse et des Sports.

Missions

AGIR abcd a pour objet de proposer et d'entreprendre tant en France qu'à l'étranger, des actions de solidarité et de lutter contre toutes les formes d'exclusion par la mise à disposition bénévole de l'expérience professionnelle et humaine acquise par ses membres retraités. Ces actions s'exercent pour le compte d'associations, d'entreprises, de collectivités, d'administrations publiques, et prioritairement au profit de populations défavorisées. Lutter contre toutes les formes d'exclusion constitue l'objectif majeur de leurs interventions. En France, les actions bénévoles s'inscrivent en faveur de quatre grands thèmes :

- L'insertion sociale et économique, l'aide à l'emploi, par des actions de formation, de parrainage de jeunes, d'accompagnement de chômeurs, d'aide à la création d'entreprise...
- La lutte contre l'illettrisme et le soutien scolaire, par des cours individuels ou collectifs.
- L'aide aux personnes âgées, et l'accès à la santé.
- L'assistance aux milieux associatifs.
- L'accompagnement de tous ceux qui en expriment le besoin.

Au niveau international, les missions se centrent sur l'enseignement du français dans le cadre de la francophonie, la formation professionnelle, l'appui au développement économique, culturel, humanitaire...

Organisation

AGIR abcd a la forme d'une *petite PME*¹¹⁸ comme la compare la responsable du secteur adhérent. L'organisation de l'association suit le découpage administratif français, composée à la fois d'un siège à Paris, de 19 délégations régionales, de 56 délégations départementales et de 64 antennes locales. Les délégations départementales constituent les équipes opérationnelles de l'association, elles agissent dans le cadre de la décentralisation ce qui leur

¹¹⁸ PME : petites et moyennes entreprises.

confère toutes initiatives dans la recherche de missions, de financements et de partenaires. Les délégations régionales sont le relais entre l'équipe nationale d'animation et le niveau départemental et veillent à la promotion, au développement et à la pérennité de l'association. L'équipe nationale est aidée par 4 salariés, dont un comptable et trois secrétaires.

Financement

L'association tire ses financements principalement des cotisations des adhérents, des subventions, des dons et des revenus d'épargne solidaire.

Les adhérents et les bénévoles

A la fin de l'année 2008, le nombre total d'adhérents, incluant les membres associés et les bienfaiteurs, était de 4 137. Parmi ces adhérents, le nombre de bénévoles s'élevait à 3 124 personnes. Les adhérents et les bénévoles sont recrutés avant toutes choses en fonction de leur statut c'est-à-dire que pour intégrer l'association il faut être préretraité ou retraité. En 2008, l'âge moyen des adhérents était de 67 ans (65 ans pour les femmes et 68 ans pour les hommes). Le pourcentage de femme était de 38 %. Étant donné l'ampleur des missions, les compétences des bénévoles d'AGIR abcd sont variées. Ce sont principalement des qualifications dans le domaine de l'enseignement, de l'industrie, de la finance, du droit, mais également de l'informatique ou de l'administration... Néanmoins, les enseignants seraient surreprésentés en raison du grand nombre de missions qui requièrent des compétences issues de cette catégorie de métier. A l'opposé, peu de bénévoles sont d'anciens artisans.

Depuis l'Assemblée Générale de 2008, les responsables associatifs ont décidé de réaliser une sélection parmi les adhérents. Pour ce faire, après une relance auprès de ceux qui ne réglaient plus leur adhésion, les responsables ont été contraints de radier ceux qui n'avaient pas régularisé leur situation auprès de l'association. De fait, en novembre 2009, le nombre d'adhérents a diminué pour atteindre 3 372 personnes dont 2 507 bénévoles. Cette suppression de membres, qui ne s'impliquaient plus dans AGIR abcd, a été perçue comme une action bénéfique, permettant à l'association de repartir sur des bases nouvelles et saines.

(4) Solidarités Nouvelles face au chômage (SNC) : Action sociale, sanitaire et humaine, recrutement non basé sur l'âge

Historique

Solidarités Nouvelles face au Chômage est une association loi 1901, indépendante de tout parti et de toute confession religieuse, assimilée d'Utilité Publique, a été créée en 1985 à l'initiative d'un groupe d'amis qui menaient une réflexion sur les dysfonctionnements de la société. Partant du constat que la société traversait trois crises (de l'emploi, du sens social et du lien social), ils ont pris conscience de la problématique majeure qu'allait devenir le chômage dans nos sociétés contemporaines. Haut fonctionnaire humaniste, Jean-Baptiste de Foucauld, initiateur de l'association et président de 1985 à 2009, reste la figure emblématique et charismatique de ce mouvement. En 2001, l'association prend conscience qu'il faut recruter un Délégué Général afin de se professionnaliser, Jessica Holc sera donc embauchée jusqu'en septembre 2010.

Missions

L'association a pour objet la lutte contre le chômage et les mécanismes d'exclusion sociale, principalement par la création et le développement d'activités de solidarité. Elle s'efforce de mener une action citoyenne centrée sur le chômage qui viendrait en complémentarité des actions du service public et des entreprises.

L'association est basée sur deux principes :

- Le partage de temps (Le bénévole donne du temps en accompagnant en binôme de façon personnalisée un demandeur d'emploi).
- Le partage de revenus (Le bénévole donne de l'argent pour développer l'action de l'association et créer des emplois de développement).

Les bénévoles s'engagent, dans la mesure de leurs possibilités, à lutter contre le chômage en utilisant une méthode propre à l'association. L'association use de trois leviers : le groupe de

solidarité, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la création d'emplois de développement.

Le groupe de solidarité, constitué d'une dizaine de personnes, est dirigé par un responsable de groupe. Ce groupe forme le maillon de base de l'association et les membres se rassemblent régulièrement de manière informelle autour de valeurs et de méthodes propres à l'association.

Les emplois de développement sont créés et financés par Solidarités Nouvelles face au Chômage pour des demandeurs d'emploi accompagnés par l'association, pour lesquels le marché du travail semble fermé. En 2010, Solidarités Nouvelles face au Chômage a permis à 95 personnes accompagnées de bénéficier d'un emploi de développement à durée déterminée au sein de 87 associations partenaires.

Solidarités Nouvelles face au Chômage se donne également pour objet de participer aux débats publics collectifs sur la lutte contre le chômage et l'exclusion, prise de parole légitimée par leurs actions de terrain.

Organisation

Solidarités Nouvelles face au Chômage est composée d'une équipe de six salariés : une déléguée générale¹¹⁹, un responsable administratif et financier, une chargée de développement, un webmaster/chargé de communication, un secrétaire comptable et une chargée de la gestion des emplois de développement. Le secrétariat national est garant de l'éthique et des méthodes de l'association, au service et à l'écoute des groupes de solidarité et en veille sur les évolutions de la problématique du chômage.

Le bureau est l'instance dirigeante, il se réunit une fois par semaine, regroupant ainsi le président, le vice président, la trésorière, le secrétaire et deux membres de l'équipe des permanents. Le président, Gilles de Labarre, a remplacé le président fondateur, Jean-Baptiste de Foucauld, en juin 2009. Le nouveau président travaille actuellement en qualité de directeur adjoint de l'AIFE (Agence pour l'Informatique Financière de l'État) et participe à Solidarités Nouvelles face au Chômage depuis 1985 en tant que bénévole, puis d'administrateur et par suite de membre du bureau.

Des groupes de travail thématiques, nommés « pôles », ont été constitués depuis plusieurs années et ont montré leur efficacité et leur pertinence, d'une part en assurant une réflexion

¹¹⁹ Sophie Bonnaure est déléguée générale depuis septembre 2010 et a succédé à Jessica Holc, déléguée de 2001 à septembre 2010.

collégiale entre bénévoles et salariés et d'autre part en développant des outils opérationnels qui s'appuient sur des besoins des groupes de solidarité. Il existe quatre pôles : animation, communication, débat public, emplois de développement.

L'association est organisée de façon totalement décentralisée sur l'action de terrain et 106 groupes de solidarités forment le réseau en 2010. Ils sont ensuite réunis en coordination régionale afin d'échanger et de faire connaissance avec des groupes à proximité géographique pour mener ensemble des actions communes.

Financement

Comme nous l'avons précisé précédemment, un des deux piliers de l'association est le partage de revenus, de fait les membres accompagnateurs font partie des 2813 donateurs de dons et de subventions. Ces donateurs qui soutiennent l'association sont des personnes physiques (adhérents et donateurs ponctuels : les dons doivent s'élever à 10 € au minimum), des personnes morales (des entreprises, des caisses de retraite, des fondations d'entreprises) et des produits issus de la finance solidaire (tels que les livrets d'épargne solidaire et les produits d'assurance-vie). Par choix, Solidarités Nouvelles face au Chômage ne reçoit aucuns fonds publics. Ces financements permettent de créer des emplois et de poursuivre le développement de l'association.

Un ancrage local : les groupes de solidarité

Au sein de Solidarités Nouvelles face au Chômage, l'ancrage local se manifeste par des groupes de solidarité en fonction de leur implantation géographique ou de leur implantation dans une entreprise. Les 106 groupes de solidarité étant chacun composé d'un nombre restreint de personnes, il nous était impossible de nous focaliser sur un seul groupe ; d'une part en raison du faible nombre de retraités intégrant les critères de notre population dans un seul et même groupe et d'autre part de leur acceptation de participer à l'étude. De fait, nous avons étudié plusieurs groupes de solidarités situés à Paris et proche banlieue ce qui nous a permis d'analyser la diversité de gestion de chacun d'entre eux. Néanmoins, les principes fondamentaux de Solidarités Nouvelles face au Chômage régissent le groupe ainsi que le responsable qui le dirige.

Le groupe de solidarité a le même objectif que le siège national c'est-à-dire lutter contre le chômage par l'accompagnement de chômeurs. Cet accompagnement doit se réaliser avec un binôme d'accompagnateurs, sans limite de durée afin d'aider le demandeur d'emploi à retrouver du travail et afin de lutter contre son isolement à travers un espace libre de paroles. Acteur de terrain, le groupe de solidarité doit se créer, se faire connaître du tissu local, trouver des bénévoles, des chômeurs à accompagner, fonctionner dans la durée... L'implantation locale, les contacts avec les associations, la mairie, la maison des associations ou de l'emploi sont primordiaux afin de se faire connaître du tissu local, d'élargir son champ d'action et d'attirer les chômeurs en demande d'accompagnement. La réunion mensuelle permet d'échanger et de s'entraider sur les accompagnements en cours, d'interagir avec le groupe dans une ambiance conviviale, mais également de dispatcher les nouveaux accompagnés aux accompagnateurs. Chaque groupe anime la réunion mensuelle selon sa volonté. Certains se réunissent autour d'un dîner chez l'un d'entre eux, tandis que d'autres préfèrent se retrouver dans un lieu neutre hors de toute appartenance personnelle.

La méthode singulière de Solidarités Nouvelles face au Chômage, d'action locale au sein d'un groupe de solidarité, établit l'identité de l'association. Ces groupes agissent en totale autonomie vis-à-vis du siège national et de l'équipe salariée, tout en conservant des liens directs avec eux en cas de nécessité.

Les adhérents et les bénévoles

Les adhérents de l'association sont composés des donateurs, parmi ceux-ci 1 214 sont bénévoles-membres accompagnateurs à la fin juin 2010 et avaient accompagné plus de 2 100 personnes. 51 % des bénévoles étaient des hommes et 49 % des femmes, 39 % étaient âgés de 50 à 65 ans et 46 % étaient retraités. En moyenne, les groupes de solidarité comptent 11, 6 membres accompagnateurs. Le nombre moyen d'accompagnements par accompagnateurs est de 3,5 sur l'année. 17 % des accompagnateurs ont arrêté leur action et 17 % de nouveaux membres se sont inscrits, soit une estimation de 175 nouveaux accompagnateurs.

Une enquête réalisée en 1998 (Pillods, 1999), a montré que les bénévoles, à l'époque au nombre de 850, étaient majoritairement issus des catégories socioprofessionnelles des cadres et des professions intellectuelles, ils étaient également souvent de sensibilité chrétienne. Plus des trois quarts avaient un second engagement associatif. Ces caractéristiques sont encore vérifiables pour une partie des accompagnateurs.

Solidarités Nouvelles face au Chômage propose un bénévolat régulier inscrit dans la durée à travers une action collective impulsée au niveau local. Précisions que chaque membre de Solidarités Nouvelles face au Chômage, même les membres du Conseil d'administration, font partie d'un groupe de solidarité et réalisent des accompagnements. Les bénévoles ne sont pas recrutés en fonction de critères de sélection ou de leurs compétences, Solidarités Nouvelles face au Chômage accueille toute personne souhaitant intégrer l'association et réaliser l'action proposée.

(5) La Fédération Nationale des Associations de Retraités (FNAR) : Défense des droits, des intérêts et des causes, recrutement basé sur l'âge

Historique

La Fédération Nationale des Associations de Retraités, association loi 1901, a été créée en 1974. Elle fait partie de la Confédération Française des Retraités, qui s'est constituée le 24 novembre 2000, et qui regroupe les quatre principales Fédérations de Retraités :

- La Confédération Nationale des Retraités (CNR) créée en 1960.
- La Fédération Nationale des Associations de Retraités créée en 1974.
- Les Aînés Ruraux Fédération Nationale créée en 1976.
- L'Union Française des Retraités (UFR) créée en 1983.

Missions

La Fédération Nationale des Associations de Retraités est un organisme représentatif, porte-parole d'un grand nombre de préretraités, de retraités, d'associations et de clubs. Leurs missions principales sont les suivantes :

- Représenter ses adhérents afin de faire entendre leurs voix devant toutes les instances publiques ou privées qui traitent de leurs préoccupations (retraite, santé, autonomie) ;
- Favoriser une meilleure connaissance de leurs adhérents sur les sujets qui les concernent ;

- Promouvoir toutes réflexions, études, qui pourraient être utiles que ce soit sur le plan individuel, collectif ou social ;

Organisation

L'association est divisée en trois strates :

- Des individus adhèrent à des associations, des clubs... ceux-ci sont principalement des amicales d'anciens d'entreprises (Ils se réunissent pour retrouver des connaissances et faisaient partie d'importantes entreprises dans lesquelles ils ont accompli une carrière professionnelle continue). S'y ajoutent les clubs locaux qui permettent aux retraités de combattre la solitude en accomplissant des activités en groupe.
- Ces clubs et associations adhèrent à la Fédération Nationale des Associations de Retraités.
- La Fédération Nationale des Associations de Retraités fait ensuite partie de l'une des quatre associations qui composent le regroupement de la Confédération Française des Retraités.

Les adhérents et les bénévoles

Les adhérents de la Fédération Nationale des Associations de Retraités sont des associations locales. Le nombre total de personnes membres est de 250 000.

Le recrutement des adhérents, qui sont des associations, ne peut passer que par le biais des représentants régionaux et départementaux, soit des instances locales : *Je crois qu'une des clés aussi c'est qu'il faut que les représentants régionaux et départementaux, il faut qu'ils aient ce souci parce que c'est local, ce n'est pas de Paris que je vais aller recruter une association de Carpentras, ils sont bien mieux placés pour les détecter, quand on prend un contact avec une association de Carpentras, on met toujours copie aux représentants locaux pour qu'ils fassent le suivi* (Président de la Fédération Nationale des Associations de Retraités). A part prendre contact avec des associations de façon spontanée, les responsables de l'association n'ont mis aucune campagne de recrutement en place.

Les responsables de la Fédération Nationale des Associations de Retraités se rendent compte que chaque année leur nombre se réduit du fait de la suppression de certains clubs et associations. Cette suppression est le fait soit d'un manque de dynamisme de l'association, soit dû à des conflits de personnes, soit par la mainmise sur toutes les actions d'un président qui vient à décéder. Si ce dernier n'a pas *préparé sa succession*, il y a de fortes chances que le club périclite.

Les bénévoles de la Fédération Nationale des Associations de Retraités sont environ quatre cent personnes au niveau des instances dirigeantes. Dans ce nombre de bénévoles ne sont pas comptés ceux qui œuvrent dans les clubs et les associations au niveau local. Les bénévoles actifs au sein de ces associations sont majoritairement des bénévoles qui ont un poste à responsabilités et qui s'engagent environ quatre jours par semaine. Ce sont des retraités ou des préretraités, la moyenne d'âge serait aux alentours de soixante-dix ans. Les hommes sont plus nombreux que les femmes. Les responsables rencontrés précisent que le faible nombre de femmes serait dû à deux raisons essentielles : d'une part, les responsables associatifs ont eu des responsabilités dans le civil et la génération de femmes retraitées qui ont aux alentours de soixante-dix ans aujourd'hui sont peu nombreuses à en avoir eu. D'autre part, l'engagement familial des femmes envers les parents âgés et les petits enfants serait plus important que leur engagement bénévole. Les responsables de ces associations remarquent un turn over des bénévoles de 5 % annuel.