Retraite et activité

Ré-impliquer le troisième âge dans la société

Corps des Mines – Avril 2015

Pierre-Etienne GIRARDOT
pierre-etienne.girardot@mines.org

Yann SONG
yann.song@mines.org

Résumé

Rares sont les sujets qui cristallisent autant d'avis contradictoires que celui de la retraite. Moment rêvé ou échéance redoutée, oisiveté assumée ou surmenage coupable, gouffre béant de dépenses publiques ou compensation légitime d'une vie de labeur… la retraite ne laisse personne indifférent.

Loin de vouloir produire une énième étude sur le subtil équilibre des systèmes de redistribution, nous examinons la retraite telle qu'elle existe aujourd'hui. Les activités des retraités, qu'elles soient marchandes ou bénévoles, sont une vraie source de richesse pour notre société. Elles présentent de réelles possibilités de développement, dont l'action publique doit savoir se saisir pour en tirer le plein potentiel.

Cette note est rédigée dans le cadre du mémoire de fin d'études des Ingénieurs du Corps des Mines.
Les réactions aux thèses exposées ici contribueront à orienter et à affiner le mémoire final.

Quelle place pour les retraités dans la société ?

1. Constat

L'invention du troisième âge

Alors que journaux et télévisions relayent quasi quotidiennement les signaux précurseurs de l'érosion de notre système de redistribution, nous oublierions presque que la retraite, même dans des conditions probablement moins généreuses dans le futur, reste une **avancée sociale sans précédent**.

L'évidence aujourd'hui du troisième âge nous masque la motivation originelle de cette « assurance vieillesse », chargée durant l'après-guerre de protéger les Français contre le risque de devenir vieux, ou plus précisément trop vieux pour pouvoir travailler. Que penseraient les Français maintenant d'une retraite à 65 ans pour une espérance de vie de 63 ans, comme c'était le cas en 1946 !

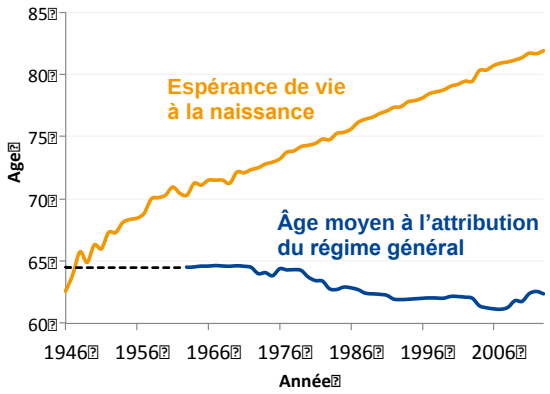

Figure 1 : Création d'une classe d'âge

Depuis, ces deux facteurs ont évidemment fortement divergé. D'abord, l'espérance de vie a connu une incroyable augmentation, au rythme moyen de 3 mois et demi gagnés tous les ans, grâce aux progrès de la médecine et à l'amélioration de la qualité de vie. Ensuite, l'âge moyen des nouveaux retraités a progressivement diminué à partir des années 1970, notamment à travers l'abaissement de l'âge minimal à 60 ans en 1982. L'action conjuguée de ces deux facteurs a créé une classe d'âge qui représente aujourd'hui presque **16 millions de retraités, soit un quart de la population**.

Des conditions favorables

Cependant, l'existence d'une retraite n'est pas une garantie à elle seule d'un véritable troisième âge, temps d'autonomie et de liberté. La première condition pour en bénéficier pleinement est **l'état de santé**. Dans ce domaine, une majorité de retraités se disent en bonne forme, sans incapacité majeure, et expriment même un regain de santé après la retraite. Ce ressenti est corroboré par deux observations : une hausse de l'espérance de vie en bonne santé qui a crû au rythme de l'espérance de vie ces vingt dernières années, et une faible proportion de personnes dépendantes bénéficiaires de l'APA (Aide Personnalisée d'Autonomie) aujourd'hui à 8% de la population retraitée totale.

La seconde porte sur les **conditions financières**, en termes de revenu et de patrimoine. Beaucoup de retraités bénéficient d'une certaine sécurité matérielle : l'INSEE estime que trois quart d'entre eux sont propriétaires de leur logement, et évalue le patrimoine moyen des 60-69 ans à 350.000€. De plus, leur revenu médian est comparable à celui des actifs, une fois inclus les revenus du patrimoine. C'est le fruit d'une amélioration des conditions économiques de la retraite, nettement visible à travers la baisse du nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse ou ASPA (Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées) qui touchait 2,5 millions de personnes à sa création dans les années 1960 et ne concerne plus que 500.000 allocataires aujourd'hui.

Les jeunes retraités dynamiques, ces grands oubliés

Conscients des enjeux liés au vieillissement de la population, les gouvernements successifs ont tous légiféré

sur le sujet. La France s'est cependant historiquement focalisée sur des mesures palliatives d'assistance au grand âge. Les JRD (Jeunes Retraités Dynamiques), que nous définissons ici comme les retraités non dépendants, ont été les grands **oubliés des différentes mesures**, comme le montre le schéma ci-dessous. Ces derniers, sur lesquels nous nous concentrerons, représentent pourtant plus de 14 millions de personnes ! (une fois exclus les 1,2 millions de bénéficiaires de l'APA)

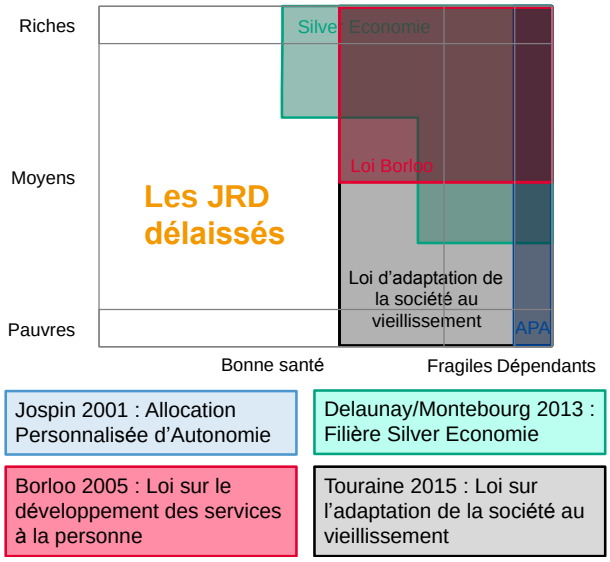

Figure 2 : Répartition des différentes lois dans une matrice Revenus (ordonnée) x Etat de santé (abscisse)

Sources : *Age moyen à l'attribution*, CNAV
Espérance de vie à la naissance, INSEE
La retraite, c'est la santé !, INSERM
Enquête patrimoine 2010, INSEE
Les bénéficiaires du minimum vieillesse et les montants versés, DREES

2. Quatre sources d'indignation

Une société myope

L'image collective que nous projetons sur les retraités est alarmante. De manière générale, le terme de « retraité » désigne la **masse apparemment uniforme** des plus de 60 ans, sans qu'il semble nécessaire d'en connaître plus sur eux.

L'exemple de Médiamétrie, qui mesure l'audience des émissions radio et télé, est frappant. Si les 60- sont subtilement découpés en classes d'âges restreintes, les 60+ ne constituent qu'une seule catégorie. Pourtant, raisonner ainsi c'est ignorer l'immense diversité qui caractérise cette classe d'âge, en termes de revenus, de santé, de géographie ou d'expérience de vie tout simplement. C'est également fermer les yeux sur les fractures sociales qui s'y cachent.

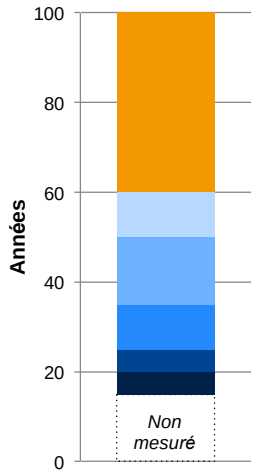

Figure 3 : Classes d'âge selon Médiamétrie

Raisonner ainsi c'est également mettre dans la même catégorie un sexagénaire et un nonagénaire, un père et son fils, un résistant et un 68ard : quelle perte d'identité !

Quand elle daigne porter le regard sur les retraités, notre société est alors coupable de déni : « cachez ces vieux que je ne saurais voir ! », pourrait s'esclaffer Molière. On ne compte plus les publicités d'entreprises qui font du **refus du vieillissement** leur fonds de commerce, d'AXA Prévention et sa campagne intitulée « Un coup de vieux ? », à Damart et le slogan « Vieux, lui ? Jamais ! » de sa campagne pour Thermolactyl.

Pourtant, cette réaction est loin d'être la norme dans nos sociétés contemporaines. Les sociétés confucianistes asiatiques par exemple portent un grand respect pour les plus vieux, comme les sociétés africaines qui reconnaissent dans l'ancien la source du savoir.

Des politiques publiques incomplètes

Les politiques menées ces dernières décennies à l'égard des retraités ne sont pas exemptes de tout reproche. L'accent mis sur les préretraites a par exemple largement contribué à stigmatiser les séniors. Selon la DARES, le dispositif a touché jusqu'à 25% d'une classe d'âge au début des années 2000. Pendant près de 30 ans, ce sont environ un

demi-million de personnes qui ont été en permanence sous ce régime, c'est dire l'ampleur du phénomène.

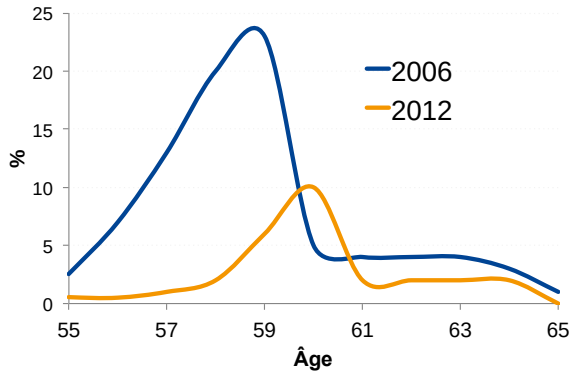

Figure 4 : Pourcentage de bénéficiaires d'un régime de préretraite par âge

Et pourtant, ce dispositif est loin d'avoir été efficace, d'où son retrait progressif ces dernières années. Le gouffre budgétaire qu'il représentait n'était plus soutenable (on estime qu'il a coûté plus de 2 milliards d'euros en 2002). De plus, le but initial (favoriser l'emploi des jeunes) n'a pas été atteint, comme l'ont prouvé quelques études. Il a en revanche ancré durablement l'idée « qu'un vieux dehors, c'est du travail pour un jeune ».

De manière générale, nous restons perplexes devant ce qui semble être une **incohérence des politiques publiques**. D'un côté, nous avons construit depuis 1945 un système redistributif, synonyme d'avancées sociales sans précédent. La durée de vie augmente, celle de la carrière diminue. La solidarité nationale permet à cette nouvelle classe d'âge de profiter d'une retraite durement gagnée.

D'un autre côté, le sens de cette création se dérobe sous nos yeux… Quelle place donne-t-on à ces personnes ? Quelle contribution pour notre société ? Voilà des questions de long terme qui ne semblent pas préoccuper nos dirigeants.

Des entreprises peu concernées

La mauvaise image des retraités trouve également ses racines dans le monde de l'entreprise. Les RH voient trop souvent les séniors en fin de carrière comme un poids dont le salaire est bien trop élevé pour une productivité déclinante. On les écarte alors de l'emploi : en 2009 en France, 17% des 60-64 ans étaient en activité professionnelle, bien en dessous de la moyenne de l'OCDE à 42%. Quand les séniors sont encore dans l'entreprise, on abandonne souvent leur formation.

La situation est bien différente dans des pays comme les Etats-Unis où le fait d'imposer des limites d'âges par exemple paraîtrait discriminatoire. En revanche, en France, dès 70 ans, tout salarié peut être mis à la retraite d'office par son employeur.

En tant que clients, les séniors ne sont pas mieux considérés par les entreprises. Perçus de manière générale comme des nantis ayant eu la chance de vivre les 30 Glorieuses, ils sont réduits à une capacité à consommer, synonyme de croissance. Les entreprises se soucient donc plus de pousser un contenu technologique ou de « solvabiliser la demande » en réclamant des subventions.

Des retraités qui ne s'occupent pas d'eux-mêmes

Enfin, notre dernière source d'indignation concerne les retraités eux-mêmes, qui sont en fin de compte les premiers concernés par ce « désamour des vieux ». Leur réponse face à ce constat parait faible.

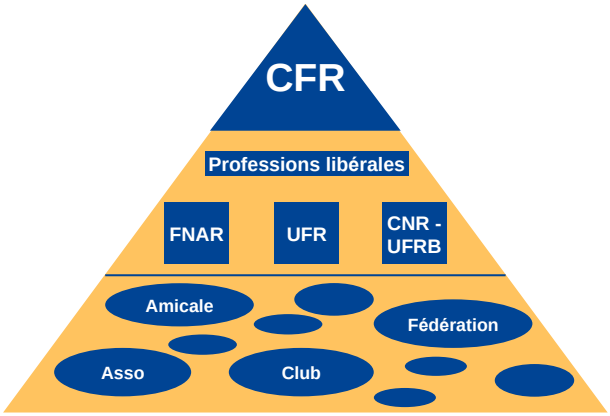

Figure 5 : Organes de représentation des retraités

Quelles sont leurs instances représentatives des retraités ? Le CFR (Conseil Français des Retraités), est la structure chapeau d'un écosystème

fragmenté, constitué d'associations éparses regroupées en fédérations (FNAR, UFR, etc.). Mais celui-ci ne représente que 10% des retraités (1,5 millions), loin derrière l'AARP par exemple qui regroupe 50% des retraités américains. La représentation quantitative des retraités n'est donc pas satisfaisante.

Qualitativement, c'est le même constat qui s'impose. Les revendications de ces structures portent quasi exclusivement sur les systèmes de retraite et de santé, sans s'interroger sur la place des retraités dans la société.

Faut-il cependant s'en étonner ? Certains facteurs peuvent expliquer que la génération des retraités d'aujourd'hui **ne s'engage pas ou peu** :

- Après une longue carrière et des conditions de travail pas toujours faciles, surtout au moment du départ à la retraite, le repli sur soi et ses propres envies est courant.
- Les sexagénaires d'aujourd'hui, 68ards d'hier, affirment leur liberté et fuient toute obligation. Ainsi, 43% des séniors non bénévoles refusent de s'engager par peur de la contrainte.
- Les retraités au pouvoir, et notamment les politiques, sont souvent eux-mêmes victimes du syndrome du déni du vieillissement.

Une pyramide de Maslow à reconstruire

Comment ces quatre facteurs externes se répercutent-ils sur la sphère privée des retraités ?

Le psychologue américain Abraham Maslow nous offre une clé d'analyse avec sa célèbre pyramide des besoins. Il les hiérarchise ainsi entre les plus primaires à la base (physiologie, sécurité), jusqu'aux aspirations les plus nobles au sommet (estime, accomplissement de soi).

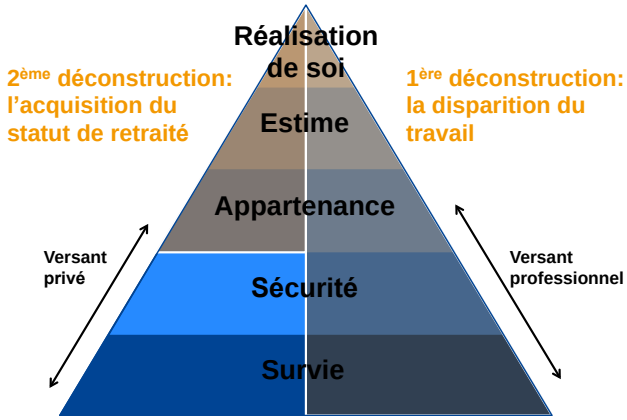

Figure 6 : La déconstruction de la pyramide de Maslow

Le passage à la retraite est ainsi le moment de la grande déconstruction :

- Sur le plan professionnel, un pan entier disparaît.
- Sur le plan personnel, les trois derniers étages volent en éclats : quel sentiment d'appartenance accompagne le statut de retraité ? Quelle estime de soi quand la société vous oublie ? Où trouver un sens à ses journées après le passage en retraite ?

L'objectif de nos réflexions est ainsi de reconstruire la pyramide de Maslow des retraités, tant pour leur propre intérêt que pour celui de la société dans son ensemble.

Pour ce faire, **nous sommes convaincus qu'il faut promouvoir l'activité des jeunes retraités**. Les actions associées visent un véritable potentiel inexploité, au contraire des réponses axées sur l'offre de produits et de services, selon nous déjà largement explorées.

Sources : *Les cessations d'activités en 2012*, DARES
Retraite et chômage en Belgique : les jeunes bénéficient-ils des préretraités ?, Mathieu Lefèbvre
L'engagement bénévole des seniors de 50 à 65 ans, Groupe de travail pour l'engagement bénévole des seniors
Enquête sur les forces de travail, Eurostat 2011

3. Les activités des retraités et leur potentiel de développement

Pour mieux appréhender la diversité des activités des retraités, nous avons interviewé une vingtaine de personnes pour corroborer les résultats de l'enquête *Emploi du temps* de l'INSEE et établir une classification. Hormis les besoins vitaux (dormir, manger, se soigner) et ménagers (ménage, cuisine, linge, courses), les retraités disposent en moyenne de 9h non contraintes par jour, que nous répartissons dans les catégories suivantes.

Obligations familiales et professionnelles

Une très grande majorité des retraités rencontrés ont d'abord évoqué leur rôle de « **génération pivot** », entre assistance aux parents souvent fragiles ou dépendants, et garde des petits-enfants lors des vacances scolaires. Une minorité évoque aussi une activité professionnelle, salariée ou à leur compte, souvent en relation avec leur métier ou leur ancien employeur. Nous avons choisi de regrouper ces deux types d'activités pour l'obligation morale qu'elles comportent, mais aussi parce qu'elles font **déjà l'objet de politiques publiques**.

En effet, d'une part, la législation se profile vers un encadrement plus étoffé du rôle d'aidant familial. D'autre part, la libéralisation du cumul emploi-retraite et la création du statut d'auto-entrepreneur en 2008 ont répondu à la plupart des besoins dans ce domaine.

S'occuper de soi

Cette deuxième catégorie regroupe les activités de sociabilité (conversations, visites) et de loisirs tels que le bricolage, le tourisme, le sport et l'indétrônable télévision, occupant à elle seule en moyenne 3h par jour. Bien que déjà très présents dans la vie des retraités, il existe un **vrai potentiel de développement** dans le secteur du loisir, où les dépenses par unité de consommation baissent drastiquement à partir de l'âge de la retraite.

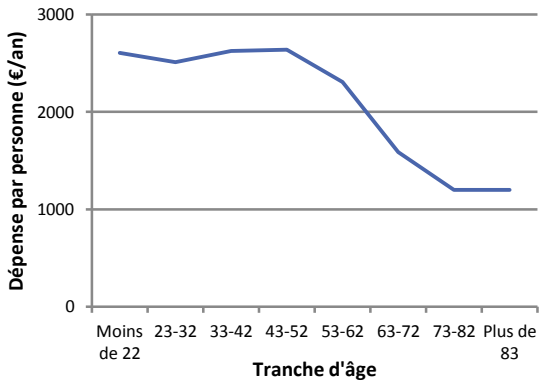

Figure 4 : Diminution des dépenses de loisir à la retraite

Une enquête récente de l'AFNOR estime que 7% des retraités ne pratiquent pas de sport faute de structures adaptées à leurs besoins, ou que plus de 50% des retraités attendent des offres touristiques plus adaptées (courts séjours, sur mesure, etc.).

Bénévolat

Enfin, cette dernière partie rassemble les trois catégories que distingue France Bénévolat : associatif, proximité (petits services rendus à son entourage) et organisation (syndicat de copropriété, parti politique, mairie). La vision habituelle d'un monde associatif très prisé des seniors est confirmée par une enquête France Bénévolat/IFOP de 2013 qui évalue à 3,9 millions le nombre de retraités bénévoles associatifs, couplé d'**un potentiel de 3 millions de retraités supplémentaires** qui pourraient s'engager. En parallèle, le Mouvement Associatif estime que le manque de bénévoles est la première préoccupation des associations, devant la recherche de financement.

Sources : *Enquête Emploi du temps 2009*, INSEE
Comment consomment les seniors, CREDOC
Attente de consommation des seniors et de leurs aidants, AFNOR
L'engagement bénévole des seniors, France Bénévolat

4. Les bienfaits d'une activité accrue

Une meilleure santé

Le vieillissement de la population a incité de nombreux chercheurs à étudier les facteurs de bonne santé des séniors. Les connaissances actuelles ne permettent pas de douter de l'existence d'une **corrélation positive entre activités et certains indicateurs de santé**. L'enquête SHARE, portant sur 22.000 européens de plus de 50 ans, démontre que les personnes pratiquant une activité physique ou non-professionnelle (bénévolat, aide aux personnes, participation à une formation, etc.) présentent des fonctions cognitives de 2 à 3 ans plus « jeunes » que les autres.

Cependant, ces corrélations statistiques n'établissent aucun lien de causalité :

- Les personnes en meilleure santé pratiquent-elles plus d'activités ?
- Ou les activités améliorent-elles la santé des personnes qui les pratiquent ?

Bien que la première interprétation soit incontestable, un faisceau de preuves confirme aussi la seconde. Des chercheurs américains ont ainsi pu suivre des petites cohortes sur une décennie et relier volontariat et moindre occurrence de dépression, à santé équivalente par exemple.

Par ailleurs, une amélioration de l'état de santé des retraités aura un **impact important sur les dépenses médicales**. Bien que très difficile à évaluer, certaines projections permettent d'entrevoir l'ampleur des économies réalisables. L'association Siel Bleu par exemple s'est penchée sur l'impact d'une généralisation de ses offres d'activités physiques. Avec l'aide du cabinet McKinsey, elle estime à 15 milliards d'euros sur 3 ans les réductions de dépenses de santé qui en découleraient (baisse des fractures et du diabète de type II).

Une transmission d'expérience

Nombre d'activités sont l'occasion pour les retraités de **transmettre leur savoir-faire au reste de la société**, souvent de façon bénévole. Par exemple, l'association Lire et faire lire coordonne 15.000 retraités qui interviennent auprès d'écoliers pour développer leur goût pour la lecture et lutter contre l'illettrisme. L'association AGIRabcd, quant à elle, soutient le monde économique avec ses 3500 bénévoles, à travers diverses actions comme l'aide à l'insertion, le retour à l'emploi, ou l'accompagnement de création d'entreprise.

Cette transmission d'expérience représente un apport considérable à la société car, dans la majorité des cas, elle **répond à une demande non solvable dans le secteur marchand**.

Un regain de consommation potentiel

Les enquêtes sur les budgets des familles soulignent une baisse générale de la consommation après 65 ans dans de nombreux secteurs tels que l'alimentation, l'habillement, les soins de beauté ou encore les transports. En effet, la baisse de sociabilité due à la retraite réduit le besoin de plaire aux yeux d'autrui. En outre, la disparition des contraintes professionnelles diminue les « achats plaisir » destinés à les compenser.

Une augmentation des activités des retraités aurait pour conséquence un **regain de consommation directe**, en restauration ou transports par exemple. Dans ces secteurs, les dépenses baissent de 40 à 50% entre 40 et 65 ans. L'habillement et la beauté en bénéficieraient également de manière indirecte.

Sources : *Retraite, activités non professionnelles et vieillissement cognitif*, INSEE
Etude d'impact de l'entreprenariat social, McKinsey
Comment consomment les seniors ?, CREDOC
La France associative en mouvement, Mouvement Associatif

Nos propositions

1. Transition emploi-retraite

Le passage à la retraite est vécu par beaucoup comme une **vraie rupture** : plus d'activité professionnelle du jour au lendemain, nouvel équilibre de vie familiale, déménagement... Retrouver de nouvelles occupations épanouissantes est alors chose difficile. C'est pourquoi nous proposons des mesures d'accompagnement pour faciliter la transition.

Généraliser les formations retraite

Alors que les lycées et universités orientent les étudiants vers leur métier futur, et que les employeurs accompagnent leurs salariés, on pourrait s'étonner que devant un évènement aussi impactant que celui de la retraite, les futurs retraités soient souvent laissés au dépourvu.

Des initiatives disparates existent toutefois. Certaines mutuelles, caisses de retraite ou entreprises proposent, par exemple des stages de préparation à la retraite, allant de 2 jours à une semaine. Ces stages couvrent généralement des sujets tels que la santé, la psychologie, la transmission du patrimoine ou encore les finances.

Ils ne suscitent cependant pas un grand enthousiasme car ils souffrent d'une image trop médicale. Le taux de présence est ainsi plutôt faible. De plus, il est à déplorer qu'ils n'incluent pas de préparation satisfaisante à un nouveau projet de vie.

Ainsi, il nous paraît nécessaire d'améliorer ces formations via un **label « transition retraite responsable ».** Celui-ci serait décerné aux formations incluant un module « projet de vie » (cumul emploi-retraite, auto-entreprenariat, bénévolat). De plus, nous proposons de **rendre obligatoire les stages labellisés** dès lors qu'ils sont proposés par une mutuelle ou une caisse de retraite.

Développer le temps partiel bénévole

De grands groupes tels qu'Axa ou Orange accompagnent aussi leurs employés à travers des accords de transition activité-retraite solidaire. Ils proposent classiquement des dispositifs de temps partiel, pouvant débuter de 6 à 30 mois avant la date de départ en retraite. La grande innovation de ces accords réside dans leur couplage avec du mécénat de compétences. AXA double par exemple à ses frais ce temps partiel si celui-ci est utilisé pour un engagement associatif.

Afin de généraliser ces transitions progressives, nous proposons d'**inscrire le « projet retraite » comme condition automatique d'octroi d'un temps partiel**, au même titre que le congé parental d'éducation à temps partiel. Ce projet de long terme devra être justifié par l'employé (aide familiale, rénovation du logement, engagement bénévole, etc.) et validé sur dossier par son entreprise.

Le **label « transition retraite responsable »** pourrait aussi être utilisé pour appuyer auprès des associations des accords tels que ceux d'AXA, qui incluent une démarche solidaire supplémentaire.

2. Développement de l'activité associative

Dynamiser l'offre des retraités

L'état d'esprit de la société (jeunisme, refus du vieillissement) et des retraités (désir de repos, sensation de devoir accompli) ne constituent pas un terreau propice à leur engagement naturel. Des enquêtes montrent en effet qu'une grande fraction de retraités pourraient et voudraient s'investir davantage, mais ne le font pas.

Une réponse essentielle à ce potentiel inexploité nous paraît être la **valorisation de**

l'engagement bénévole. Nous proposons ainsi d'aménager des dispositifs rendant possible une **sollicitation individuelle directe**, qui mettrait en valeur le temps et les compétences de chaque retraité sollicité. Les formations retraite pourraient être l'occasion de recueillir des déclarations d'intérêt, charge ensuite aux associations de contacter directement ceux qui l'avaient bien voulu.

Nous proposons de plus d'améliorer la reconnaissance sociale du bénévolat. Par exemple, la remise de **médaille du mérite bénévole** ou la récompense de projet associatif permettrait de replacer les retraités impliqués au cœur de la vie de la cité. Le Passeport Bénévole » ®, actuellement développé par France Bénévolat pour les jeunes, est aussi un vecteur de valorisation de l'action des retraités bénévoles.

Consolider la demande associative

Attirer les retraités dans le monde associatif nécessite de travailler sur le fonctionnement des associations elles-mêmes. En effet, la nouvelle génération de retraités a de nouvelles attentes sur la mise en œuvre d'outils et de processus de gestion rassurants et adaptés. Ils sont notamment demandeurs de formation, ou de fiches de poste pour bien définir leur engagement (par exemple, mission d'un an à raison de 2 heures par semaine).

Nous sommes donc en faveur d'une **professionnalisation de l'organisation des associations**, en édictant des normes de gestion contraignantes supplémentaires, à respecter sur la base du volontariat. Ces normes pourraient inclure la rédaction systématique de fiches de poste chiffrées ou le suivi des compétences. En parallèle, la remontée des informations induite permettrait une mesure de l'utilité associative, ce qui représente une source de valorisation supplémentaire.

En échange, les associations volontaires pourraient être récompensées par un **certificat** type ISO 9001. Ce gage de sérieux serait à coup sûr une source de confiance et de publicité pour les associations qui en bénéficient.

Fluidifier la rencontre

Beaucoup trop de retraités méconnaissent encore le monde associatif, ne savent pas comment l'intégrer, ont peur de ne pas être à la hauteur ou de se faire entraîner dans une spirale. Il manque des lieux d'échange où l'offre pourrait rencontrer la demande.

France Bénévolat remplit déjà partiellement cette fonction d'**agence du bénévolat** : des conseillers bénévoles accueillent les retraités, comprennent leurs envies, expliquent les missions disponibles et les mettent en relation avec des associations. Nous proposons d'aller plus loin dans cette démarche, en l'institutionnalisant, à l'instar de la création de Monalisa par le Gouvernement (association de lutte contre l'isolement et la solitude des âgés).

Plus généralement, il y a un véritable besoin de **réseaux de retraités** pour promouvoir leurs actions. La place peut être occupée par des acteurs de la sphère privée, comme Notre Temps (Salon des Séniors, concours des héros récompensant une démarche associative, etc.) ou B&Co (réseaux locaux intergénérationnels).

3. Représentativité

Un pouvoir gris ?

On parle parfois de « pouvoir gris » pour souligner le poids des seniors dans la vie publique (représentation politique, pouvoir électoral). Cependant, ils sont très loin d'agir de concert pour imposer une vision unique, de par l'absence d'un lobby adapté.

Ceci est d'autant plus déplorable que dans le fonctionnement actuel du processus législatif, il est nécessaire d'avoir des organisations fortes pour porter ou influer sur une proposition de loi (cf les « pigeons » et la loi de finance). Un facteur clé de succès à

toute proposition est donc une meilleure mobilisation politique des retraités.

L'exemple de l'AARP

De l'autre côté de l'Atlantique, l'American Association of Retired People (AARP) est un exemple de ce que pourrait être un lobby de séniors. Créée en 1958 par une retraitée californienne, elle rassemble aujourd'hui plus de 37 millions de membres de plus de 50 ans, faisant d'elle un des lobbies les plus influents du pays.

Nous pouvons en tirer deux leçons. D'abord, sa création répondait à une vraie nécessité : la mise en commun du pouvoir d'achat des enseignants retraités californiens pour souscrire une mutuelle santé. Ensuite, son savant mélange entre groupe de pression politique, réseau de consommateurs, et fondation de charité est une clé de l'adhésion massive. Les séniors américains y trouvent une **porte d'entrée pour tous leurs besoins** : offres commerciales négociées pour la santé, les assurances ou le tourisme, services juridiques, plateforme de bénévolat, aides sociales, magazine…

Quel modèle pour la France ?

La forme actuelle de la représentativité institutionnelle qu'est le CNRPA (Conseil National des Retraités et Personnes Agées) n'est **pas satisfaisante de par sa construction**. En effet, cette instance dépend directement du ministre des Affaires Sociales qui le préside, limitant évidemment sa force de proposition et ses possibilités d'opposition. De plus, son intégration prochaine dans un « Haut conseil de la famille et des âges de la vie » l'expose à un risque de dilution.

L'Etat peut néanmoins aider à faire émerger une mobilisation collective des retraités, autre que la simple revendication autour du pouvoir d'achat et des services de santé. Les récentes mesures sur le financement de l'économie sociale et solidaire constituent déjà un soutien à de telles initiatives. Par ailleurs, nous proposons de mobiliser les outils de communication publique pour **améliorer l'image des retraités et du vieillissement**. L'exemple des campagnes nutritionnelle (« Mangez cinq fruits et légumes par jour ») ou de sécurité routière ont déjà prouvé l'efficacité de ces outils.

Cependant, l'expérience du CNRPA prouve que l'action publique ne peut se substituer entièrement à une démarche citoyenne privée. Il appartient in fine aux concernés de se mobiliser : à quand un million de retraités dans les rues de Paris ?

Sources : *Projet de loi d'adaptation de la société au vieillissement*
Programme STAR, AXA

Cette note est rédigée dans le cadre du mémoire de fin d'études des Ingénieurs du Corps des Mines. Les réactions aux thèses exposées ici contribueront à orienter et à affiner le mémoire final.

Réagissez à nos constats et propositions !

Pierre-Etienne GIRARDOT
pierre-etienne.girardot@mines.org

Yann SONG
yann.song@mines.org