

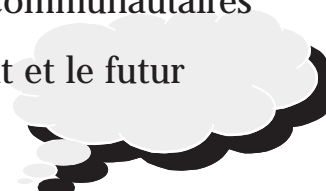
AI DE-MÉMOIRE

Démarche

sur l'arrivée des nouveaux retraités

dans les organismes communautaires

pour aînés : le présent et le futur



Forum : Le boom des 50-100 ans

Démarche initiée et menée par :



Centre
Berthiaume-Du Tremblay

Mars 2003

TABLE DES MATIÈRES

Mot de bienvenue.....	1
Résumé de la démarche.....	2
Quelques précisions	3
A priori - nos postulats de départ	3
État de la situation - 1 ^{er} bloc-synthèse.....	4
Le portrait des nouveaux retraités - 2 ^e bloc-synthèse	6
Défis - enjeux - 3 ^e bloc-synthèse.....	8
Pistes de solutions - 4 ^e bloc-synthèse.....	10
Mot de la fin.....	11
Évaluation de la rencontre.....	12
Liste des organismes ayant participé au forum.....	12
Annexes	
Exposé du Dr Harry Grantham.....	13
Point de vue de l'Association québécoise des centres communautaires pour aînés	19

FORUM

LE BOOM DES 50-100 ANS

15 NOVEMBRE 2002

MOT DE BIENVENUE

Nicole Ouellet, directrice du Centre Berthiaume-Du Tremblay

Bonjour et merci d'avoir accepté notre invitation.

Je voudrais d'abord souligner la présence de madame Hélène Wavroch, présidente du Conseil des aînés, Messieurs Jesus Jiménez-Orté, représentant le Secrétariat aux aînés, Manuel Maître, président de la Table de concertation des aînés de l'île de Montréal, Jacques Giroux, président du conseil d'administration du Centre et membre de la Fondation Berthiaume-Du Tremblay et Jean-Louis Renaud, membre du conseil d'administration du Centre et de la Fondation Berthiaume-Du Tremblay.

Avec les commentaires que j'ai entendus de la part des participants aux rencontres qui ont précédé ce forum, je crois pouvoir dire que nous avons eu une bonne idée. Une bonne idée parce que le Centre Berthiaume-Du Tremblay veut soutenir l'action des organismes communautaires, mettre ses ressources à profit pour être utile à la collectivité tout en réalisant sa mission qui est le mieux être des aînés.

Bien que ce soit le travail d'une équipe, derrière cette bonne idée, il y a une personne, Huguette Robert, coordonnatrice du Centre. Elle a été la leader, de ce projet. Elle a eu l'idée de nous amener à partager notre réflexion amorcée au Centre (parce que nous vivons aussi l'arrivée des nouveaux retraités) avec d'autres organismes.

Nous poursuivons ensemble cette réflexion avec madame Suzanne Laberge qui animera cette journée et nous nous sommes adjoint un nouveau complice, Dr Harry Grantham.

BONNE JOURNÉE À TOUS

Huguette Robert, coordonnatrice du Centre Berthiaume-Du Tremblay

En quelques phrases, je vous rappelle l'essentiel de la démarche.

Il y a de ça quelque temps, un vent de changement souffla au Centre Berthiaume-Du Tremblay. À peine perceptible au début, ce vent prit de l'ampleur et décoiffa quelque peu nos façons de faire et notre quotidien.

Nous aimons le vent, nous aimons le changement, mais nous aimons aussi savoir de quel côté ils proviennent. Donc, nous avons ouvert grand les yeux pour constater que les nouveaux retraités étaient arrivés chez nous.

Puis, nous nous sommes dit que **si** un vent de changement soufflait chez nous, il devait bien souffler également chez quelques voisins ...

C'est ainsi que, sans prétention aucune, nous avons voulu réfléchir et échanger avec vous sur le thème de l'arrivée des nouveaux retraités dans les organismes communautaires pour aînés.

Nous avons donc convié différentes personnes-clés d'organismes communautaires pour aînés à échanger autour de 3 thèmes:

- l'état de la situation avec l'arrivée des nouveaux retraités dans les organismes communautaires pour aînés;
- qui sont ces nouveaux retraités?
- les défis d'adaptation qui émergent avec cette arrivée des nouveaux retraités dans vos organismes.

Suite à ces **5** rencontres qui ont réuni tour à tour des membres de conseils d'administration, des retraités de longue date, des nouveaux retraités, des directeurs et finalement des intervenants, que nous avons gardés pour le dessert ... nous nous retrouvons, aujourd'hui, pour vous livrer la synthèse de ces rencontres, pour poursuivre la réflexion après quelques semaines de recul et avec quelques nouveaux acteurs.

Nous n'avons pas la prétention d'avoir des réponses à vous fournir, ce ne serait même pas de la prétention mais pure spéculation: chaque organisme étant unique, il revient à chacun de poser son propre diagnostic et d'envisager l'avenir. Nous pensons tout de même avoir de bonnes questions à vous soumettre, et quelques pistes de solutions à suggérer. Des pistes bien intéressantes vous verrez, puisque c'est vous-mêmes qui les avez lancées lors des rencontres préparatoires. Donc une démarche terrain, d'échanges et de réflexion, pour brasser des idées, s'enrichir mutuellement de nos expériences sur une question d'actualité et d'avenir qui préoccupe un grand nombre si on en juge par votre réponse enthousiaste à notre invitation.

Sans plus tarder, je laisse la parole à l'animatrice de la journée, une femme de métier, une pro ... Suzanne Laberge.

QUELQUES PRÉCISIONS

- Différents types d'organismes communautaires pour aînés ont été conviés à cette démarche:
 - les centres communautaires
 - les organismes qui offrent surtout des loisirs ou des activités culturelles
 - les organismes de promotion, de sensibilisation
- Par choix nous n'avons pas invité d'organismes qui offrent essentiellement des services.
- Nous sommes tous d'accord pour dire qu'on peut être jeune à 78 ans et vieux à 62 ans et qu'il faut tenir compte des facteurs socioéconomiques des milieux où l'on intervient.
- Et finalement, quand on parle de nouveaux retraités on ne pense pas uniquement aux gens de 55 ans. On peut être nouvellement retraité à 65 ans et demeurer «nouveaux retraités» pendant quelques années.

A PRIORI - NOS POSTULATS DE DÉPART

- **«Les baby boomers sont en passe de devenir les aînés de demain:**
Les baby boomers constituent le grand groupe de futurs retraités. Il s'agit de toute la vague d'individus nés dans l'euphorie de l'après-guerre, entre 1946 et 1960. ... Ce sont les gens âgés de demain (on parle parfois de papy boomers) et leur départ massif à la retraite aura des conséquences importantes. »¹
- L'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé - **Jamais nous avons pu espérer vivre si vieux en aussi bonne forme.**
- «Votre lettre (*celle de M Doucet*) démontre **l'urgence pour les organismes d'aînés d'entamer une sérieuse réflexion sur la clientèle qu'ils veulent rejoindre** et au nom de laquelle ils veulent intervenir, en posant comme prémisses qu'ils ne peuvent prétendre jouer ce rôle pour les 50-100 ans dans une structure unifiée à laquelle on fait quelques ajustements mineurs pour faire plaisir à chacun et éviter les vrais débats.»²
- **«Les personnes âgées ne forment pas un groupe homogène.** S'il est évident que deux personnes de 85 ans traînent derrière elles un bagage de connaissances et d'expériences très différent, il va de soi qu'une personne de 50 ans ne partage pas les mêmes préoccupations et les mêmes besoins qu'une personne de 80 ans.»²

DONC : Un vent de changement pour les organismes communautaires pour aînés

¹ Le Canada prend des rides, Radio-Canada, journaliste: Florence Meney, février 2002

² Rapport du Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées, Le Québec vieillissant, un enjeu de société, mars 2000

Préambule aux synthèses

La démarche proposée n'avait rien de scientifique, les synthèses non plus: pas de chiffre, pas de pourcentage. Elles ont été colligées à partir des propos recueillis lors des 5 rencontres qui ont précédé le forum.

ÉTAT DE LA SITUATION - 1^{er} bloc-synthèse

présenté par Suzanne Laberge

L'arrivée des nouveaux retraités...

Vent de fraîcheur ou vent de panique???

LA RETRAITE...

- **C'est bien beau la retraite, encore faut-il l'accepter.**
- Prendre sa retraite c'est un énorme changement. Il faut donner un sens à tout ce temps.
- Une retraite hâtive laisse un arrière-goût d'une carrière professionnelle non-terminée.
- Se trouver un emploi à temps partiel est chose courante chez les jeunes retraités.

LES NOUVEAUX RETRAITÉS...

ILS SONT ARRIVÉS, PAS ENCORE EN GRAND NOMBRE, MAIS ILS SONT LÀ

- Certains nouveaux retraités se sont risqués à aller jeter un coup d'œil dans les organismes communautaires:
 - d'aucuns sont venus, ils ont vu, ils sont partis.
 - d'autres ont éprouvé un choc, car incapables de s'identifier aux plus âgés.
- Quelques-uns éprouvent de la difficulté à y faire leur place considérant que rien ne répond à leurs besoins.
- Certains aimeraient voir les mots *ainé* ou *personne âgée* rayés du nom des organismes.
- Aucune génération ne se reconnaît dans l'autre (50-100 ans).
- **Pour ceux qui adhèrent à la mission de l'organisme cela se passe bien.**
- Les autres...eh bien nous les reverrons dans nos organismes dans une dizaine d'années!

ON CONSTATE, ON REPROCHE À CERTAINS NOUVEAUX RETRAITÉS

- De ne pas s'impliquer bénévolement (c'est le plus grand reproche qu'on leur fait).
- De ne pas avoir de sentiment d'appartenance envers un organisme.
- D'être intéressés par leurs problèmes personnels sans vue d'ensemble.
- De ne pas savoir ce qu'est le communautaire.
- D'aller dans un organisme communautaire pour y chercher un service et non parce que c'est un milieu de vie.
- Ils vont dans plusieurs organismes afin de satisfaire leurs besoins.
- **On leur reproche leur attitude de consommateur.**

ON AIME ...MAIS

- Ils nous branchent sur le « in » MAIS cela oblige à se tenir constamment à l'affût des nouvelles tendances.
- L'arrivée de jeunes sur mon C.A. a été bénéfique MAIS on doit souvent leur expliquer ce qu'est le communautaire.
- Ils s'impliquent dans l'organisation de A à Z MAIS ils ne veulent pas être organisés.
- On se retrouve avec des gens qui ont du potentiel MAIS ils veulent nous montrer comment faire.
- Ils sont plus près des préoccupations des travailleurs MAIS ils sont plus directs et veulent une réponse immédiate.
- **Leur arrivée crée une dynamique formidable MAIS un essoufflement constant.**

LES NOUVEAUX RETRAITÉS NOUS ONT DIT:

- **Les jeunes, les vieux...c'est une question de personnalité, de respect, pas une question d'âge.**
- Il y a des jeunes qui pensent vieux et des vieux qui pensent jeune.
- Si les nouveaux retraités ne font pas partie d'un organisme ça ne veut pas dire qu'ils ne font rien.
- Plus on est en contact avec des gens de tout âge plus on se rend compte que c'est le contact qui est important.
- Les nouveaux retraités font du bénévolat auprès de leur famille (parents, enfants, petits-enfants).
- Penser que l'on peut tout adapter aux 55-90 ans...c'est une utopie!
- Le nombre ne se présentera pas vers le communautaire mais plus vers les services.

LES NOUVEAUX RETRAITÉS SELON. . .

- Pour les administrateurs: nouveaux retraités = Relève.
- Pour les retraités de longue date: nouveaux retraités = C'est du bon monde! Ils ont un agenda très chargé.
- Pour les jeunes retraités: nouveaux retraités = Je veux me faire plaisir !
- Pour les directeurs/trices: nouveaux retraités = Adaptation. 50-100 ans sous le même toit...c'est possible. Il ne faut pas oublier de développer des activités pour nos plus âgés.
- Pour les intervenants/nantes: nouveaux retraités = Il y a deux types de clientèles de 55 ans, les riches et les pauvres.

ÉQUATION POUR FUTURE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Organisme communautaire + mission et valeurs + clientèle vieillissante + retraités de longue date + nouveaux retraités + 50/100 ans sous le même toit = Vent de fraîcheur ou vent de panique??? À suivre...

LE PORTRAIT DES NOUVEAUX RETRAITÉS - 2^e bloc-synthèse

Présenté par Marilou Brasseur et Denis Nantel en tandem (Agents de développement communautaire au Centre Berthiaume-Du Tremblay)

Les propos recueillis ont été regroupés sous huit catégories, plus une méli-mélo.

LES NOUVEAUX RETRAITÉS... À LA RECHERCHE DE RÉPONSES POUR COMBLER LEURS BESOINS

Les nouveaux retraités:

- savent ce qu'ils veulent: du temps pour eux, des défis, de la variété
- savent très bien ce qu'ils ne veulent pas: être organisés, s'engager bénévolement à long terme
- savent ce qu'ils veulent changer pour eux, pas pour la collectivité: ils sont plus individualistes et moins solidaires

LES NOUVEAUX RETRAITÉS ... DES INDIVIDUS AVERTIS, DYNAMIQUES ET STRUCTURÉS

- Ils aiment les défis
- Ils ont l'habitude de prendre des décisions
- Ils sont plus scolarisés (plus instruits que la génération précédente), plus organisés, plus structurés
- On reconnaît leurs compétences
- L'expérience qu'ils apportent est un enrichissement, ils «forcent» à l'évolution. C'est super, mais c'est essoufflant !
- L'arrivée des nouveaux retraités sur un C.A. peut être bénéfique, leur arrivée crée un dynamisme
- Ils sont créatifs, autonomes, curieux et plein d'énergie
- On ne les organise pas, ils ne veulent pas être organisés

LES NOUVEAUX RETRAITÉS ONT DES OCCUPATIONS DIVERSIFIÉES

- Ils sont plus difficiles à recruter comme bénévole
- Ils sont prêts à faire une petite tâche, mais pour un engagement à long terme on repassera
- Ils ont un agenda très chargé
- Ils sont à la retraite, mais conservent un travail à temps partiel
- Ils reprennent des personnes à charges (vieux parents) ou donnent du temps pour leurs petits-enfants
- La solidarité envers la communauté leur fait défaut
- Nous avons fait un effort particulier pour les attirer, mais ils ne sont pas restés

LES NOUVEAUX RETRAITÉS ONT DES ATTITUDES DE CONSOMMATEURS, ILS SONT PLUS EXIGEANTS ET SÉLECTIFS

- La notion de plaisir (aimer ce qu'ils font) est importante pour eux
- Ils sont exigeants, consommateurs, susceptibles et très sélectifs
- Ils désirent du changement, aiment la variété
- Ils sont des consommateurs, ils magasinent leurs activités de A à Z: l'activité, le coût, qui donne le cours, quelle journée, quelle heure...etc.
- Les plus jeunes sont généralement capables de payer et ne comptent pas sur le gouvernement
- Les jeunes nous branchent sur le « in » - Il faut constamment se tenir à l'affût des nouvelles tendances
- Ils sont plus directs, désirent une réponse immédiate
- Ils demandent de nouvelles activités ou de nouveaux cours, mais cela prend 2 à 3 sessions avant que cela soit «rentable» car ils demandent la même chose dans tous les autres organismes communautaires

EXPERTISE, EXIGENCES ET COMPLICITÉ

- Ils ne veulent pas seulement de la gratification pour ce qu'ils font, ils veulent aussi de la valorisation
- Les plus «jeunes» s'impliquent dans l'organisation de A à Z
- Les plus jeunes nous disent, on va se prendre en main, on va les gérer nos activités
- Ils veulent savoir le pourquoi et le comment
- Ils veulent nous montrer comment faire
- Avec les jeunes retraités il y a une complicité qui peut se développer avec les intervenants
- Les nouveaux retraités sont plus près des préoccupations des travailleurs

MISSION ET VALEURS DES ORGANISMES

- Occupons-nous de la base parce que cela est notre avenir mais n'oublions pas les autres
- Il manque aux nouveaux retraités la connaissance de la culture de l'organisme
- Il faut beaucoup travailler sur l'intégration des nouveaux
- Chez un type de nouveaux retraités on ne note pas de sentiment d'appartenance

IDENTIFICATION AU TERME «AÎNÉ»

- L'appellation «aîné» ne convient pas du tout aux jeunes retraités
- Le fait qu'il y ait le mot aîné dans notre nom fait fuir ces nouveaux retraités

QUÊTE DE SENS

- Ils sont en transition
- Arriver à sa retraite est un gros changement, il faut donner un sens à ce temps
- Une retraite hâtive laisse à penser qu'ils n'ont pas pu aller au bout de leur carrière professionnelle

MÉLI-MÉLO

- Ce sont des gens plus stressés!
- Les nouveaux retraités doivent palier aux structures gouvernementales déficientes
- Les plus âgés parlent de l'état providence (on leur doit ça)
- Les nouveaux retraités ont «le nombre» pour eux

DÉFIS - ENJEUX - 3^e bloc-synthèse

présenté par Suzanne Laberge

ESSAYER DE GARDER NOS GENS ÂGÉS ET D'INTÉGRER LES NOUVEAUX RETRAITÉS

- Notre rôle est d'avoir une vision pour les 50-100 ans.
- C'est possible avec des valeurs communes: «Nous avons à promouvoir des valeurs fondamentales non seulement comme centre communautaire mais comme société.»
- Les 50-100 sous le même toit: des réticences de part et d'autre
 - a) Les plus jeunes ne se reconnaissent pas toujours dans un groupe d'aînés, ils se sentent étrangers
 - b) Les plus vieux sont parfois réticents aux changements et peuvent avoir peur de perdre leur place.

3 TENDANCES SUR LA QUESTION DES 50-100 ANS DANS UN MÊME ORGANISME

1 Y en a pas de problème !

- Ce n'est pas une question d'âge mais d'intérêt.
- Si ça fait leur affaire ils viennent, sinon ils vont voir ailleurs.

2 C'est possible et souhaitable, si chacun y met du sien dans un respect mutuel, avec une mission claire

- Les gens se mêlent bien.
- Les jeunes ont tendance à s'imposer, mais s'ils y vont en douceur ça va bien.
- Il faut amener les plus vieux à ne pas craindre les changements.

3 C'est rêver en couleurs !

- Les plus jeunes ne se reconnaissent pas dans un groupe d'aînés.
- Les plus jeunes vont s'organiser des choses entre eux et je les comprends.
- Ils vont créer leurs propres structures, comme d'autres l'ont fait il y a 20 ans.

S'ADAPTER SANS MODIFIER SA MISSION

- On ne doit pas changer la mission pour faire de la place aux jeunes.
- Nous ne devons en aucun temps laisser tomber notre mission, il faut nous y référer constamment, nous coller dessus, la mission et nos valeurs doivent être au coeur de nos décisions.
- On doit résister comme centre communautaire à la tendance consommation.
- On ne doit pas avoir peur de perdre des gens.
- Il faut aider les nouveaux retraités à s'intégrer et non organiser des choses spécifiques pour eux, il ne faut pas scinder les groupes, ni créer de clans.

IL NE SUFFIT PAS D'ATTIRER LES NOUVEAUX RETRAITÉS, IL FAUT AUSSI LES GARDER !

- S'ils ne trouvent pas réponse à leurs besoins, on les perd.
- On instaure une nouvelle activité et ils sont déjà partis ailleurs.
- Les nouveaux retraités sont disponibles pour participer à des activités, c'est leur engagement bénévole qui est plus difficile à obtenir.

LES LOCAUX ET L'ARGENT

- Nous sommes limités par nos locaux, éventuellement on devra refuser des gens, mais qui?
- Si on ne rejoint que des gens plus jeunes, autonomes, aisés ... nos bailleurs de fonds vont peut-être se désengager.

RÉUSSIR À FAIRE PARTICIPER LES HOMMES - DÉFI DE TOUS LES TEMPS !

S'OUVRIR ET OUVRIR NOS PORTES AUX GENS DE DIFFÉRENTES ORIGINES

- On peut s'attendre à accueillir un plus grand nombre de gens de diverses communautés culturelles avec l'arrivée des nouveaux retraités.

ENJEUX ET MISES EN GARDE

- Est-ce que le communautaire se perd ?
- Est-ce que les valeurs qui entourent le communautaire sont partagées par les nouveaux retraités ?
- Jusqu'où on va pour attirer les nouveaux retraités ?
- Les limites sont données par la mission, dites-vous. Alors, qui est chien de garde de cette mission ? Votre mission est-elle bien connue et partagée par vos membres? Par vos nouveaux membres ?
- Gare à l'essoufflement des troupes: les bénévoles de la vieille garde vieillissent, les intervenants manoeuvrent dans une période de grands changements.

PISTES DE SOLUTIONS - 4^e bloc-synthèse

présenté par Suzanne Laberge

ÊTRE AU CLAIR AVEC LA MISSION, LES VALEURS ... DE SON ORGANISME ET EN INFORMER LES MEMBRES

- On se cramponne à sa mission et aux valeurs de son organisation, on les diffuse, on les explique. On explique aux plus âgés qu'il faut faire une place aux nouveaux, à la relève. On explique aux nouveaux qu'il y a des structures et des façons de faire à respecter, des gens en place depuis longtemps qu'il faut aussi respecter.
- Avec l'arrivée des nouveaux retraités, il faut prendre le temps de se questionner (comité de réflexion, planification stratégique) sur le rôle et la mission de son organisme et s'y tenir.

(Défi sous-jacent: trouver de nouvelles façons d'informer les nouveaux retraités de la mission et des valeurs de l'organisme)

SUR LE PLAN DES ACTIVITÉS

- Diversifier les activités pour qu'il y en ait pour tous les goûts.
 - Des activités «in» pour attirer les nouveaux et répondre à leurs intérêts
 - Des activités que l'on maintient pour les plus vieux
 - De nouvelles activités pour les plus vieux
 - Des activités où tous les âges se mêlent bien (parfois surprenant)
 - Des activités que l'on «double» selon les «capacités», pas forcément selon l'âge: danse, marche, conditionnement physique ...
- Offrir des activités où l'âge n'a pas d'importance et où c'est d'abord une question d'intérêt qui prime.
- D'autres sont d'avis qu'il faut aider les nouveaux retraités à s'intégrer et non organiser des choses spécifiques pour eux, il ne faut pas scinder les groupes.
- Répondre dans la mesure de nos moyens sans avoir peur de perdre des gens.

UN C.A. REPRÉSENTATIF (ÂGE ET SEXE)

- Un organisme peut approcher un nouveau retraité pour la relève au sein de son conseil d'administration, pour sa «jeunesse», sa disponibilité, ou parce que l'organisme a épuisé son réseau habituel.
- Attention à ce que le C.A. ne soit pas composé uniquement de plus jeunes !

OUVRIR NOS LOCAUX EN SOIRÉE POUR LES PLUS JEUNES

- Solution identifiée comme difficilement réalisable

POUR ATTIRER ET «GARDER» LES NOUVEAUX RETRAITÉS

- Mieux connaître leurs besoins
- Leur proposer des défis, une cause à défendre
- Leur déléguer des responsabilités, du pouvoir
- Les consulter, les impliquer
- Changer de nom: «Le mot *aîné* dans notre nom n'attire pas les nouveaux retraités.»

ET RAPPELEZ-VOUS: TOUT CELA EN CONFORMITÉ AVEC SA MISSION !

MOT DE LA FIN

par Huguette Robert

Merci à mes collègues

Nicole Ouellet - Marilou Brasseur - Denis Nantel - Nicole Champagne
Et aux autres qui ont tenu le fort au Centre aujourd'hui.

Merci aux membres du comité-conseil

on ne s'est rencontré qu'une fois, mais quelle tournure intéressante vous avez donné à cette démarche: Carole Deschamps, directrice de l'AQCCA – Lise Labelle, présidente de Au rendez-vous des cultures - Suzanne Côté-Gauthier et Bernard Archambault que nous avons demandés pour leurs expériences et Denis Nantel qui était alors à Projet Changement

Merci au Dr Harry Grantham

pour la justesse de ses propos et cet éclairage nouveau.

Merci à Hélène Lapierre

de nous avoir livré ce message rassembleur et au plaisir de poursuivre notre collaboration.

Merci à Suzanne Laberge

pour avoir mené cette rencontre et les précédentes, de main de maître et aussi pour votre gentillesse et votre disponibilité tout au long de la démarche, un pur ravissement que de travailler avec vous.

Merci à vous tous

d'avoir répondu à notre invitation, de vous être livré au jeu de l'échange et de la réflexion avec autant d'enthousiasme, d'honnêteté et de générosité.

En espérant que cette démarche vous aura été et vous sera utile. En espérant que vous poursuivrez cette réflexion dans vos milieux respectifs. Sans rien promettre, l'équipe du Centre se penchera sur les suites à donner à cette démarche.

Bonne fin de journée et au plaisir

ÉVALUATION DE LA RENCONTRE

VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA JOURNÉE FORUM:

- 45 participants se sont dit tout à fait satisfaits
- 3 plus ou moins

DONNEREZ-VOUS SUITE À CETTE RÉFLEXION DANS VOTRE ORGANISME:

- 33 participants ont dit oui
- 9 ont dit peut-être
- 3 ne savaient pas

LISTE DES ORGANISMES AYANT PARTICIPÉ À LA DÉMARCHE

- Action Centre-Ville
- Alliance culturelle inc.
- Alternatives communautaires d'habitation et d'intervention de milieu (ACHIM)
- Association L'Amitié n'a pas d'âge
- Association des retraités d'Ahuntsic
- Association pour aînés résidants à Laval (APARL)
- Association québécoise des centres communautaires pour aînés
- Au rendez-vous des cultures
- Centre des aînés Côte-des-Neiges
- Centre du Vieux Moulin de LaSalle
- Centre communautaire l'Entraide Plus
- Chez-Nous de Mercier-Est (Le)
- Conseil des aînés
- Conseil régional des personnes âgées italo-canadiennes
- Institut universitaire du troisième âge de Montréal
- Les Accordailles
- Place des aînés de Laval
- Préretraités Horizon
- Projet Changement – Centre communautaire pour aînés
- Regroupement PRASAB (popotes roulantes et autres services alimentaires bénévoles)
- Réseau d'Entraide de St-Léonard
- Secrétariat aux aînés
- Table de concertation des aînés de l'Île de Montréal

EXPOSÉ DU DR HARRY GRANTHAM

Harry Grantham, MD, FRCP, FAPA - Psychiatre - consultant
Professeur titulaire de psychiatrie (1975-2000) à la Faculté de Médecine,
Université Laval - Chef du département de psychiatrie (1980-2000) à l'Hôtel-
Dieu de Québec (CHUQ).

Contenu des acétates lui servant de points de repère durant sa conférence

SOCIÉTÉ, NOTIONS DE RETRAITE, ÂGE, VIEILLISSEMENT ET BESOINS; COMMENT S'ADAPTER ?

Une société en mouvance

- Centrée sur la personne: actualisation, libre choix, qualité de vie, satisfaction
- Inspiration de valeurs nouvelles: droits, équité, tolérance, féminisme, minorités
- De la famille nucléaire traditionnelle à la famille reconstituée (en trois temps)
- Valeurs personnelles vécues vs rites traditionnels de passage (l'exemple des rites religieux)
- Confort, consommation, technologies, envahissement de l'information, agir vs simplicité volontaire, réflexion, silence, aimer
- Femme au travail / couple au travail
- L'âge, un point de repère (dépassé): adolescence prolongée, sexualité hâtive, engagement différé, maternité tardive, retraite anticipée
- Pour soi d'abord, pour autrui ensuite?
- L'état providence remis en question?
- Les écarts sociaux: le mieux-être de chacun passe-t-il encore par le bien-être de chacun?

La retraite perçue comme remplie de promesses et de défis

- Un choix de partir, changer ses priorités
- Un désir de réaliser d'autres activités «pour soi»: vieillir autrement
- Du temps, des talents, des ressources disponibles
- Les risques d'une récupération de la «liberté» perçue par l'entourage (génération «sandwich»):
 - des parents défaillants
 - des enfants en difficultés (séparation, perte d'emploi, etc.)
 - des petits-enfants à protéger
 - un autre travail à temps partiel...
- Se débrouiller dans l'accès aux services, pour les obtenir, sans s'impliquer: un «droit»?
- La poursuite de la consommation
- À l'inverse des mythes sur le vieillissement: ne pas se reconnaître dans ce miroir
- Une carte d'affaires à 55 ans...différente à 80 ans!

Vieillir perçu comme une croissance et non comme déclin Les couleurs d'un automne emballant

Les mythes en regard du vieillissement

- Un processus pathologique
- Une détérioration mentale progressive
- Une incapacité physique graduelle
- Une perte de la capacité sexuelle
- Une période de désengagement et retrait social
- Un nihilisme thérapeutique aisément justifiable
- Une priorité sociale et institutionnelle plutôt basse

Deux sortes de publicité: un reflet social?

- | | |
|---|--|
| • Agence de voyage | • Appareils auditifs |
| • Cours: université, 3 ^e âge | • Médications diverses/produits naturels |
| • Services financiers/planification | • Implants dentaires |
| • Résidences avec services | • Protection contre incontinence |
| • Associations diverses | • Services oculaires |
| • Loisirs programmés | • Chirurgie plastique |
| • Les «snow-birds»: assurabilité | • Les «supports»: pieds, varices, sommeil, maux de dos |
| • Exercices programmés | • Pré-arrangements funéraires... |

Les nouveaux retraités

- Deux catégories: selon le degré de protection financière
- Deux sous-groupes: les «volontaires-opportunistes» (liberté 55)
les «obligés-soumis»
- Tous avec les déterminants évoqués avec la différenciation des besoins qui en résulte
- Tous imprégnés par la «société en mouvance» évoquée
- Retraités plus tôt et plus longtemps: phases à prévoir?
- Pour la première fois: le père – la mère – le fils – la fille retraités simultanément

Les déterminants plus certains comme indicateurs des besoins

- Les habitudes de vie
+
Le patrimoine génétique → **L'état de santé physique**
- Les expériences réussies
+
Les échecs → **L'état de santé mentale**
- L'état des relations interpersonnelles
- Les ressources financières
- Les ressources aidantes (naturelles ou du milieu)

Les personnes âgées ne forment donc pas un groupe homogène

L'ÂGE: un mauvais marqueur du vieillissement

- En soi (l'expérience commune) (diverses cultures et espérances de vie)
- Par l'usage social qu'on en fait
- Par les préjugés qui l'accompagnent
- Son caractère aussi subjectif (et non seulement objectif)
 - l'âge qu'on s'attribue
 - l'âge qu'on attribue à l'autre
 - l'âge de la vieillesse, selon notre âge propre.

Vieillir: croître, s'adapter ou décliner?

- Les déterminants
- L'absence d'homogénéité et de modèle
- Des joies – des caractéristiques communes partagées
- Des difficultés, des pertes, des deuils inévitables
- Un espace qui se rétrécit
- L'impression d'un temps qui s'accélère
- Une réflexion et une sagesse à acquérir ou un caractère qui transparaît...
- Des besoins à reconnaître et accepter
- Des solutions personnelles
- Des solutions de l'entourage: naturel, communautaire, professionnel
- Une durée imprévisible (au sens strict)
- Une durée qui s'allonge statistiquement (femmes davantage)

Les défis d'une croissance
L'obligation de l'adaptation
La recherche de sens à travers un éventuel déclin

Certaines caractéristiques communes aux personnes âgées :

- Fierté de l'accomplissement (réputation)
- Désir de laisser sa trace (héritage)
- Créativité nouvelle et liberté nouvelle
- Fonction conseil (sagesse)
- Possible réflexion sur le sens de la vie, l'au-delà
- Attachement aux objets familiers (périmètre spatial en réduction)
- Modification dans le sens du temps (accélération et incertitude)
- Activités plus simples, personnelles (périmètre relationnel en réduction)

Facteurs influençant notre perception des besoins

- Évolution de la famille traditionnelle
- Professionnalisation des approches
- Disponibilités technologiques
- Modèles sociaux des services planifiés (formes de «prise en charge» sociale; de l'établissement au bénévolat)
- Disponibilités des ressources

En résumé, pour la poursuite de cette journée

1. **Situation sociale en mouvance**: les **nouveaux retraités**, une réalité pressante:
 - leurs caractéristiques
 - leurs défis propres
 - leur nombre
 - leurs attentes, demandes
 - leurs implications possibles

2. Les **besoins** des personnes âgées n'étaient déjà pas tous les mêmes (déterminants et **hétérogénéité**); ceci s'accroît avec l'arrivée éventuelle d'une nouvelle cohorte et la durée de vie qui s'allonge.

3. Une telle hétérogénéité des caractéristiques (déterminants et effets) et de l'évolution des personnes âgées nous renvoie à l'opportunité de **centrer sur le regroupement des besoins plutôt que sur l'âge**, à prévoir une gamme de services et à prioriser l'insertion des ressources selon leur mission, en complémentarité et continuité (et non par exclusion). Il peut être utopique de croire qu'on peut seul s'occuper d'une clientèle de 55-90 ans.

4. Il est encore tôt pour reconnaître des **mots acceptés de tous** (personnes âgées et intervenants) quant aux sous-groupes à définir, au regroupement des besoins et services: une tâche à accomplir.

5. Le **changement adapté** et en **concertation** à la mouvance sociale est un **processus nécessaire** pour trouver des **solutions harmonieuses et non conflictuelles** aux adaptations requises des organismes concernés, à l'intérieur de leur mission.

QUELQUES GUIDES

1. Savoir reconnaître le dynamisme de cette situation évolutive pour mieux accepter la différence, prévoir et s'adapter.
2. Axer sur les besoins reconnus et regroupés en nombre suffisant selon leur homogénéité relative pour inclusion dans la mission.
3. Regrouper les services et les personnes bénévoles selon leurs affinités-préférences.
4. Prioriser – choisir – les services applicables dans une mission, mais aussi reconnaître simultanément les autres services nécessaires de façon complémentaire et tendre vers l'intégration et la continuité des services et des missions.
5. Le niveau théorique – technocratique – doit être complété par une connaissance concrète et respectueuse des personnes impliquées (aidants et aidés); le niveau d'application concrète est davantage déterminé par les acteurs en cause.
6. Prendre en compte divers niveaux: le plan – l'application du plan (ressources) – les motivations.
7. Connaissance et participation au processus de changement: participation – étapes – durée naturelle – valeurs en cause – résistance et conflits – facteurs de facilitation – transparence – transparence de l'information – leadership.

POINT DE VUE DE L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES CENTRES COMMUNAUTAIRES POUR AÎNÉS

Faits saillants de l'allocution de Hélène Lapierre, présidente de L'Association québécoise des centres communautaires pour aînés

L'AQCCA est vivement interpellée par la démarche entreprise par le Centre Berthiaume-Du Tremblay.

Depuis 10 ans, l'Association qui est à l'écoute des centres communautaires, a bien senti les nouvelles pressions qui s'exercent sur eux.

Le mouvement et le questionnement sont des principes bien présents dans la dynamique des centres communautaires pour aînés, puisqu'ils sont nés d'un mouvement et d'un questionnement il y a déjà 30 ans.

Il y a 30 ans, on retrouvait au Québec, les Clubs d'âge d'or qui sont des regroupements associés aux loisirs et les centres de jour qui sont des lieux de thérapie pour les aînés en perte d'autonomie et de répit pour les aidants naturels. Ces deux types d'activités ne correspondaient pas toujours aux besoins et aux intérêts des aînés.

À cette époque, il n'y avait pas de lieu où les aînés pouvaient se rassembler et prendre en charge des activités qui correspondaient à leurs intérêts. Il fallait quelque chose qui soit plus que du loisir, moins que de la thérapie et qui appartienne en même temps à la personne âgée. Les gens de cette époque ont développé le concept de centre communautaire autonome pour aînés.

Aujourd'hui, on compte près de 80 centres communautaires pour aînés au Québec et d'autres verront le jour sous peu.

Dans le centre communautaire pour aînés, la promotion de la participation et la prise en charge doivent figurer au premier plan afin de pouvoir offrir aux aînés un centre qui leur ressemble et qui leur donne les moyens de poursuivre leur croissance personnelle et leur développement comme individu et comme groupe.

La participation et la prise en charge s'inscrivent dans le prolongement d'une implication sociale et dans le développement continu du potentiel et des ressources de la personne.

Les valeurs promues dans nos centres sont: la valorisation du potentiel de chacun, le respect, le développement, l'implication et la création d'un milieu de vie.

Ce concept de prise en charge représente la base de la mission des centres communautaires pour aînés et ces valeurs sont liées à la mise en œuvre de cette mission.

Les centres communautaires pour aînés sont à la veille de vivre une nouvelle révolution avec l'arrivée des 55 ans + et nous devons réfléchir sur cet impact.

Révolution peut-être, menace, sûrement pas.

Les centres sont continuellement à l'écoute des demandes des membres; ils sont branchés sur leur environnement. Leur structure et leur mode de fonctionnement leur permettront de trouver des solutions et des manières de faire qui répondront aux nouvelles demandes. Les centres ont toujours été prêts à se faire bousculer.

C'est cette flexibilité, cette ouverture aux changements qui permettront aux centres communautaires pour aînés de s'adapter.

Nous croyons à l'Association que ces balises permettront aux nouveaux retraités de faire et de prendre leur place. Ils doivent sentir que les portes sont ouvertes, que nous sommes prêts à bâtir des activités et des services autour de leurs besoins et de leurs intérêts. Cependant, ils doivent bien comprendre que nous agissons en respectant nos valeurs et notre mission.

Nos modes d'interventions changeront sûrement. Par exemple, les permanents seront davantage amenés à accompagner, plutôt qu'encadrer les nouveaux membres.

L'AQCCA invite les centres à être très vigilants sur la situation des plus âgées.

L'Association québécoise des centres communautaires pour aînés trouve important le travail amorcé par le Centre Berthiaume-Du Tremblay. Comme Association nationale nous entendons poursuivre ce travail de réflexion en introduisant des questions sur cette problématique dans un vaste sondage que nous ferons cet automne.

L'AQCCA n'a pas de réponse toute faite à donner à ses membres. Elle les invite cependant à demeurer en harmonie avec leur mission et avec leurs valeurs. Éviter de vouloir plaire à tous, et ainsi déplaire à tout le monde.

Merci aux gens du Centre Berthiaume-Du Tremblay d'avoir lancé le débat et de nous avoir permis de réfléchir ensemble sur cette question.