

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN LOISIR, CULTURE ET TOURISME

PAR
ISABELLE ST-ARNAULD

ÉTUDE DES STRATÉGIES DE TRANSFERT DE CONNAISSANCES
RÉALISÉES DANS UN CONTEXTE DE SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE
VISANT À SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL EN MAURICIE :
LE CAS DE LA BRAM

SEPTEMBRE 2005

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

 LISTE DES FIGURES

Figure 1	
Modélisation de la problématique (cycle I)	25
Figure 2	
Schématisation du guide d'entrevue	32
Figure 3	
Modélisation de la problématique (cycle II)	87
Figure 4	
Modélisation de la problématique (cycle III)	101
Figure 5	
Modélisation de la problématique (cycle IV)	119
Figure 6	
Modélisation d'un processus de transfert intergénérationnel de connaissances	133

Table des matières

LISTE DES FIGURES.....	i
SOMMAIRE	2
CHAPITRE 1: CONTEXTE THÉORIQUE.....	6
1.1 MIROIRS D'UNE GÉNÉRATION VIEILLISSANTE :	
SES POUVOIR, SES DROITS ET SES ACTEURS	7
1.1.1 Le rôle des retraités dans l'économie du savoir.....	7
<i>A) Tendances économiques et mutations du travail.....</i>	8
<i>B) La perte des savoirs anciens et l'impact sur le</i>	
<i>rendement des entreprises.....</i>	9
<i>C) L'expression d'un éveil collectif, mythe ou réalité ?</i>	1 1
<i>D) Les modèles de retraite, suivant les capacités et les besoins de</i>	
<i>chacun</i>	1 2
1.1.2 Observer la vieillesse, dans l'intérêt du social.....	14
CHAPITRE 2: PROBLÉMATIQUE	16
2.1 UN NOUVEAU DÉFI COLLECTIF : ENGAGER L'EXPÉRIENCE DES ANCIENS.....	17
2.1.1 La Banque de Ressource des Aînées de la Maurice, une figure	
d'accompagnement original.....	17
<i>A) Des buts et des objectifs communautaires</i>	18
<i>B) Les critères d'intervention.....</i>	19
2.1.2 Dynamiser le développement social des communautés locales.....	20
2.1.3 Un appel à la solidarité intergénérationnelle.....	21
<i>A) Découvrir un processus de construction des savoirs pour</i>	
<i>l'équilibre social.....</i>	22
2.1.4 Le transfert de connaissances, une pédagogie d'intégration.....	24
<i>A) S'approprier les savoirs par l'expérience.....</i>	24
<i>B) Les courants de pensée en éducation.....</i>	26
<i>C) Les stratégies de transfert de connaissances classiques.....</i>	27

CHAPITRE 3: MÉTODOLOGIE	30
3.1 LA BRAM, UN NOUVEAU MONDE DE RÉFÉRENCE	31
3.1.1 Participants	31
3.1.2 Instrument de mesure	33
3.1.3 Déroulement	33
3.1.4 L'univers des intervenants	35
3.1.5 Traitement des données	45
A) Avantages et limites	46
CHAPITRE 4: ANALYSE DES DONNÉES	48
4.1 INTRODUCTION D'UN RÉSEAU D'AÎNÉS EXPÉRIMENTÉS : LE CAS DE LA BRAM	49
4.1.1 Le démarrage	50
A) Les pères fondateurs	50
B) La genèse d'un organisme corporatif	52
C) Les ressources intermédiaires	53
D) Mobilisation d'un réseau d'échanges intergénérationnels de connaissance	54
E) La Mauricie : Terre d'accueil, terre d'appartenance	56
F) Un territoire délimité, délimitant	58
4.1.2 La mission	59
A) Mouvements sociaux et actions collectives	60
B) Retrouver la magie d'antan	60
C) Outrepasser la pudeur sociale	61
D) Espace de création et de restauration du lien social	62
4.1.3 Les buts et objectifs	64
A) Exploiter le potentiel social	64
B) Cultiver un espace de médiation intergénérationnelle	65
C) Valorisation sociale des aînées	65

4.1.4	Les services offerts.....	67
	A) Témoignage de coopérations intergénérationnelles.....	67
	B) Concevoir un protocole d'intervention.....	68
	C) Proposer un engagement bénévole signifiant.....	69
4.1.5	Le rôle des aînés, l'indice d'un futur Métier d'accompagnateur.....	70
	A) Engager le leadership et le dynamisme des anciens.....	70
	B) Un employé permanent au service de la BRAM : Utile mais à quel prix?	71
	C) Le don de l'expérience, un outil de solidarité intergénérationnel.....	72
	D) L'engagement social des aînés : Un principe de disponibilité.....	73
4.1.6	Le recrutement : La force du nombre.....	74
	A) Bâtir un réseau d'expérience	75
	B) La mobilisation des ressources et les limites au recrutement.....	75
4.1.7	La formation des personnes-ressources : Transparence et légitimité des connaissances	76
	A) L'expérience, un argument de crédibilité, de confiance et de respect	77
4.1.8	Le profil des demandes	77
	A) Des actions bénévoles calculées, pour une clientèle adaptée	77
	B) Reconnaître les savoir dans l'agir professionnel.....	78
	C) La loi de l'offre et de la demande à travers les interactions sociales.....	79
4.1.9	Le vécu expérientiel : Un héritage de connaissance.....	81
	A) Pratiques et identités professionnelles.....	81
	B) Construire ses savoirs, sa personnalité, ses réseaux de contacts.....	82
	C) Les cycles du travail, comme sources d'apprentissage.....	82
4.2	LE LEADERSHIP DES AÎNÉS, SOUTIENT LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL EN MAURICIE.....	84
4.2.1	Un mouvement de développement solidaire pour élever la conscience citoyenne.....	85
	A) Former l'économie du savoir	85
	B) Échanger une variété d'expériences professionnelles	87
	C) L'engagement social des aînés, un enjeu politique?.....	87
	D) Élever l'intelligence collective et agir contre l'inertie des autorités Gouvernementales	88

4.2.2	Utilité sociale de la BRAM.....	90
	<i>A) Proposer de nouvelles attentes sociales pour les aînées</i>	90
	<i>B) Des chemins anciens pour développer une société moderne.....</i>	91
	<i>C) Le silencieux passage d'un arbre de connaissances.....</i>	92
4.2.3	Motivations des membres.....	93
	<i>A) Des maquisards solidaires porteurs de savoir.....</i>	93
	<i>B) Le désir de maintenir une posture sociale.....</i>	94
4.3	ATTISER LES FEUX DE LA SOLADIRATÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE.....	9 7
4.3.1	L'équilibre intergénérationnel, un paradoxe social.....	9 7
	<i>A) Coopérations fructueuses et solutions de compréhensions intergénérationnelles</i>	9 8
	<i>B) Les fondements de la solidarité intergénérationnelle.....</i>	9 9
	<i>C) Les savoirs réciproques.....</i>	100
	<i>D) Les droits des aînées, confondus avec la politesse de l'âge.....</i>	101
	<i>E) La traversée des âges, une réalité collective et universelle.....</i>	102
4.3.2	Vivre le vieillissement de la population québécoise.....	103
	<i>A) Quand la vieillesse illustre le résultat des interactions sociales.....</i>	103
	<i>B) Les activités post-carrière.....</i>	104
	<i>C) Le temps de l'économie contre le temps de la culture.....</i>	106
4.3.3	La retraite, une phase d'adaptation.....	109
	<i>A) Évoluer à travers une rétrospective intérieur.....</i>	109
	<i>B) Planifier l'itinéraire d'une retraite signifiante</i>	111
	<i>C) L'abîme d'une épopée conjugale.....</i>	112
4.4	LES STRATÉGIES DE TRANSFERT INTERGÉNÉRATIONNEL DE CONNAISSANCES : UN MODÈLE DE FORMATION.....	114
4.4.1	Se construire dans l'action.....	114
	<i>A) Accompagner les expérimentations.....</i>	114
	<i>B) Le fonctionnement d'un procédé de transfert intergénérationnel de connaissances.....</i>	115
	<i>C) Une pédagogie différenciée pour former les citoyens de demain.....</i>	1116

4.4.2	Connaissances transférables et facteurs de réussite.....	117
A)	L'expérience, une légitimité non monnayable.....	118
B)	Savoirs théoriques et savoirs d'action.....	118
C)	Synchroniser le rythme du transfert, selon les sphères d'interventions.....	119
4.4.3	Communiquer la réciprocité intergénérationnelle.....	120
A)	Parité, réciprocité, réseaux ouverts, don et responsabilité civile.....	120
B)	L'efficacité du transfert de connaissances.....	124
C)	De la souplesse dans les interventions.....	124
CHAPITRE 5 : DISCUSSION.....		127
5.1	TRAVERSER UN ENJEU D'ÉQUITÉ ET DE TRANSMISSIO.....	128
5.1.1	Le dynamisme des anciens : Théoriquement attesté et concrètement validé.....	129
A)	Le prolongement de la vie, à travers le transfert des connaissances.....	129
B)	L'influence du capitaliste et le désordre social.....	130
C)	L'absence de solidarité intergénérationnelle, fait impasse au développement social.....	131
5.1.2	La BRAM, un modèle de développement social.....	132
A)	L'économie humaine comme moteur de changement social.....	133
B)	La motivations des anciens : Une dualité entre le désir de l'engagement social ou du non-engagement.....	134
C)	Changer l'image de la vieillesse en signant un nouveau pacte intergénérationnel.....	135
D)	Des lieux et des temps identitaires.....	136
E)	L'engagement social des aînés, une question de «feeling».....	137
F)	Apprendre et reproduire, pour s'approprier un savoir	137
G)	Facteurs de réussite pour un transfert de connaissances efficaces.....	138
H)	Les avantages au transfert intergénérationnel de connaissances	139

5.1.3	La BRAM : Seule contre la solidarité.....	139
A)	Proposer un nouveau métier d'accompagnateur : Permettre de nouvelles perspectives sociales pour les aînées.....	141
5.2	LA BRAM ET SON UTILITÉ SOCIALE	143
5.2.1	Un fil d'Ariane, pour retrouver le chemin du parcours expérientiel.....	144
A)	L'accessibilité d'un réseau d'expériences.....	144
B)	Le transfert des connaissances, un choix personnel, pour soi et pour les autres.....	146
5.3	L'ESPOIR D'UNE SUITE	148
5.3.1	Lorsque la fragilité des liens intergénérationnels, reflète l'hypocrisie d'une Nation.....	148
A)	Quand bénévole rime avec « bénévoleur ».....	148
5.3.2	Les perspectives d'avenir.....	149
A)	Apprendre ensemble à lutter contre l'oubli.....	151
B)	Les pistes à suivre.....	152
	RÉFÉRENCES.....	154
	ANNEXES.....	160

SOMMAIRE

« LES SOCIÉTÉS DOMESTIQUENT LES
INDIVIDUS PAR LES MYTHES ET LES IDÉES QUI, À LEUR TOUR,
DOMESTIQUENT LES SOCIÉTÉS, MAIS LES INDIVIDUS POURRAIENT
RÉCIPROQUEMENT DOMESTIQUER LEURS IDÉES EN MÊME TEMPS QU’ILS
POURRAIENT CONTRÔLER LEUR SOCIÉTÉ QUI LES CONTRÔLE »

(EDGAR MORIN, 2004)

LES SOCIÉTÉS INDUSTRIALISÉES AVANCÉES, COMME LE QUÉBEC, ONT PROPULSÉ, SANS PRENDRE LE TEMPS DE RÉFLÉCHIR AUX IMPACTS, LES PROGRÈS TECHNOLOGIQUES À UNE VITESSE INQUIÉTANTE. EFFECTIVEMENT, QUELQUES ANNÉES PLUS TARD, LES VALEURS HUMAINES, L’ENGAGEMENT SOCIAL ET LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE, SONT RAPIDEMENT INTERCHANGÉS PAR UN FÉROCE APPÉTIT DE COMPÉTITIVITÉ, DES JEUX DE POUVOIR, SELON DES ÉCHANGES DE « DOMINANT-DOMINÉ-» ET FORCÉMENT, DES PRÉJUDICES DISCRIMINATOIRES, QUI MÈNENT À L’ISOLEMENT DES AÎNÉS, PUIS, AU REJET SOCIAL. AUSSI, LE SYSTÈME CAPITALISTE BOULEVERSE LES TENDANCES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, NOTAMMENT, EN FORÇANT NOMBRE DE TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS À QUITTER HÂTIVEMENT LEUR FONCTION PROFESSIONNELLE, SANS MÊME AVOIR PU TRANSMETTRE LEURS EXPÉRIENCES, LEURS CONNAISSANCES, SAVOIR-FAIRE ET RÉSEAUX DE CONTACTS, VERS LA GÉNÉRATION MONTANTE. EN RÉSULTAT, LES VALEURS DE SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE ET D’UTILITÉ SOCIALE, D’ACTION BÉNÉVOLE ET HUMANITAIRE, SEMBLANT DÉSORMAIS, CONTRAINTES PAR DES PRIORITÉS ÉCONOMIQUES.

EN APPROFONDISANT LA COMPRÉHENSION DE LA BANQUE DE RESSOURCES DES AÎNÉS DE LA MAURICIE (BRAM), UNE ASSOCIATIONS SANS BUT LUCRATIF CRÉÉE EN 1999 PAR UN PETIT

GROUPE D'AÎNÉS ENGAGÉS SOCIALEMENT ENVERS LES BESOINS DU MILIEU SOCIAL SUR LE PÉRIMÈTRE MAURICIEN, NOUS DÉCOUVRONS UN PROCESSUS NOVATEUR ET ORIGINAL DE TRANSFERT INTERGÉNÉRATIONNEL DE CONNAISSANCES À TRAVERS UN CONTEXTE DE SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE. CEUX-CI S'ÉNONCENT ENTRE AUTRES PAR L'INTERMÉDIAIRE DE STRATÉGIES DE TRANSFERT DE CONNAISSANCES, AVEC DES PRINCIPES D'ÉCHANGE RÉCIPROQUE DE SAVOIRS, DE RESPECT ET DE CONFIANCE MUTUELLE. CETTE FAÇON DE FONCTIONNER FAVORISE LE SENTIMENT D'EXISTER POUR - ET PAR - LES AUTRES ET DONC, FAVORISE LA RECONNAISSANCE SOCIALE DES AÎNÉS, PAR LE SENTIMENT D'AVOIR ET D'ÊTRE ENCORE UTILE EN RÉPONSE AUX BESOINS DE LA COMMUNAUTÉ LOCALE.

C'EST DANS CE CADRE QUE NOUS ALLONS SITUER NOTRE RÉFLEXION, C'EST-À-DIRE, IDENTIFIER LES ATTENTES SOCIALES PORTÉES À L'ENDROIT DES AÎNÉS. NOTRE PRÉOCCUPATION PREMIÈRE CONCERNAIT LA PLACE DE L'ORGANISME BRAM AU NIVEAU DE L'ESSOR SOCIO-ÉCONOMIQUE EN MAURICIE. QUELLE EST L'ACTIVITÉ DE LA BRAM? NOUS VOULIONS AUSSI APPRÉHENDER LES POTENTIALITÉS DES PERSONNES-RESSOURCES DE LA BRAM; COMPRENDRE LES DISPOSITIONS DE MISES EN ŒUVRE, LORS DES INTERVENTIONS INVESTIGUÉES. COMMENT LES DÉMARCHES D'ÉCHANGES DE SAVOIRS PEUVENT FAIRE CIRCULER LES CONNAISSANCES ET LES PERSONNES D'UN ESPACE À UN AUTRE? COMMENT L'ENGAGEMENT DANS UNE VOIE MINORITAIRE PEUT PERMETTRE D'ATTISER LES FEUX DE LA SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE? ENFIN, COMMENT LES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES, LES CONNAISSANCES, LES SAVOIR-FAIRE, LES HISTOIRES DE VIE ET LES RÉSEAUX DE CONTACTS PEUVENT AIDER LES GÉNÉRATIONS À FAIRE LE LIEN ENTRE LEURS EXPÉRIENCES PASSÉES ET LEUR PROJET DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL? NOTRE INTENTION N'EST PAS SEULEMENT DE

DÉMONTRER QUE LA RECONNAISSANCE DES SAVOIRS ANCIENS EXISTE OU N'EXISTE PAS OU DOIT EXISTER, MAIS QU'IL EST PLUS IMPORTANT DE DÉCOUVRIR, À PARTIR DE LA COMPRÉHENSION DES FACTEURS FAVORISANT LA RECONNAISSANCE DE TOUS LES SAVOIRS, DES INDICATEURS D'UN FUTUR MÉTIER D'ACCOMPAGNATEUR POUR LES ÂÎNÉS, ET ENSUITE, DÉGAGER DES PERSPECTIVES DE COMPORTEMENTS CITOYENS POUR UN AUTHENTIQUE « FAIRE ENSEMBLE » SOLIDAIRE (HÉBERT-SUFFRIN, 2001).



EMERCIEMENTS

Yvon Laplante, directeur de recherche, pour les encouragements, l'accompagnement chaleureux et dynamique, la disponibilité, les conseils pertinents, bref pour votre généreuse transmission de savoirs, tout au long de la rédaction de ce mémoire. Sans négliger la généreuse contribution des membres de la Banque de Ressources des Aînées de la Mauricie.

L'ensemble du corpus enseignant du Département des sciences du loisir et de la communication sociale, vous avez été pour moi, des guides et des mentors motivants et forts influents. Avec le précieux support administratif de Nathalie Duchesne, commis sénior aux études avancées, ma « secrétaire personnelle »... De loin, je tiens à commémorer l'incalculable apport, offert par le personnel de l'UQTR, autant au Centre Multiservices, à l'AGE, la Bibliothèque, le Service de Prêt, les techniciens au montage vidéo, et sans quoi, je salue votre captivant éveil intellectuel, vous tous, chers camarades étudiants....

Je veux maintenant diriger, un dernier hommage aux membres de ma famille, en leur témoignant toute l'affection, le respect, la confiance et l'estime que je leur porte, «Dady cool», « Poulette », et mon «Brother» préféré, les amours de ma vie. Mes «matantes», Loulou, pour l'interminable correction et Jeannine, pour la détermination, vous êtes à mes yeux, un précieux modèle d'altruisme, de générosité et de solidarité intergénérationnelle. Et finalement, il y a Roro, ma chère mamie d'amour, à qui j'offre, enfin, ce mémoire...

Merci



1/ ontexte théorique

1.1/ MIROIRS D'UNE GÉNÉRATION VIELLISSANTE : SES POUVOIRS, SES DROITS, SES ACTEURS

*« Ce n'est pas d'avoir aimé,
trop appris, trop agi, trop cru qui cause des
problèmes, mais bien de laisser vieillir le regard que
l'on porte sur le monde »*

(Association des policiers retraités Mauricie-Bois-Franc, 2001)

1.1.1/ Le rôle des retraités dans l'économie du savoir

Assurément, avec le vieillissement de la population, le phénomène de la retraite devient de plus en plus important dans les sociétés industrialisées avancées (BQAIPA, 2000; CCNTA, 1994; Gauthier et Duchesne, 1991; Henripin, 1998). D'ailleurs, conformément aux plus récentes données, nous relevons qu'il y a 959 810 personnes âgées de 65 ans et plus au Québec, soit 13, 3 % de la population et plus précisément, qu'il y a 42 100 de ces gens, soit 16, 5 % qui proviennent de la région de la Mauricie (Recensement de Statistique Canada, 2001). La discrimination envers les personnes âgées, les mise à la retraite de plus en plus précoce, le manque de dispositifs permettant la transmission des connaissances des travailleurs aînés, les tensions intergénérationnelles relatives aux emplois ne sont que quelques illustrations sur lesquelles les chercheurs nous invitent à la réflexion.

A) Tendances économiques et mutations du travail

Seulement, bien que l'âge normal de la retraite est estimé à 65 ans au Québec (Conseil des aînés, 1997; Vézina, Cappeliez, & Landreville, 1994), les offres généralement alléchantes de pré-retraite, encouragent les travailleurs âgés à prendre leur retraite avant même l'âge de 60 ans (Hardy & Quadagno, 1995; Knesek, 1992; Monette, 1996; Régie des Rentes du Québec, 2003). Effectivement, au cours de l'année 2003, plus de 12 % des personnes ont pris leur retraite au Québec et les estimations dévoilent qu'en 2030, 25 % des retraités de plus de 60 ans seront bénéficiaires de la rente offerte par le gouvernement provincial (Régie des Rentes du Québec, 2003).

Même si les travaux des anthropologues, des sociologues, des psychologues ou des historiens ont démontré qu'à travers les époques, l'image de la vieillesse a fortement fluctué, il apparaît qu'il y a face à cette théorie, une certaine limite à imaginer la vieillesse, tant l'homme est défini par sa perfectibilité et sa capacité de progresser dans le monde du travail. Le travail étant le pôle organisateur de l'activité humaine, la transition entraîne de multiples changements qui affectent la vie quotidienne des individus (Plamondon & Plamondon, 1982). Le réseau social se transforme, l'organisation du temps se modifie, le temps réservé aux activités, à la famille et à la relation de couple accroît (Monette, 1996, Szinovacz, Vinick & Ekerdt, 1992), le revenu financier et le pouvoir de consommation déclinent, l'identité et les rôles sociaux se redéfinissent (Atchley, 1975, 1977, 1985; Richardson & Kilty, 1991;

Thériault, 1994) et les projets personnels se restructurent (Atchley, 1976; Bédard & Forcuit, 1997). Tandis que nous commençons à réaliser la perte d'expertise, causée par les nombreux départs anticipés des dernières années, étonnamment, nous constatons qu'il y a encore très peu d'organisations qui envisagent de développer des processus de transfert de connaissances entre les générations.

B) La perte des savoirs anciens et l'impact sur le rendement des entreprises

Plongées dans l'ère de la mondialisation des échanges, de la globalisation des marchés et de l'évolution technologique, les entreprises sont désormais forcées de s'ajuster à la concurrence et à la compétitivité des marchés, d'ailleurs, selon McLuhan (1993) :

Les nouveaux médias et les nouvelles technologies par lesquels nous nous amplifions et nous nous prolongeons constituent de gigantesques interventions chirurgicales sur le corps social, accomplies sans le moindre souci d'asepsie. Quand les interventions s'avèrent nécessaires, il faut tenir compte de l'inévitabilité d'une infection de tout le système pendant qu'on les fait. (p.118)

Selon certains sociologues québécois, la situation actuelle se traduit par des travailleurs préretraités qui quittent leur emploi sans avoir pu transmettre leur expertise et l'incalculable connaissance qu'ils ont accumulée au fil des ans, par des jeunes qui languissent trop longtemps sans pouvoir entrer sur le marché du travail et par des adultes qui sont aux prises avec de lourdes responsabilités (Dorion, Fleury & Leclerc,

1997). D'après le Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées (2000), soutient que les travailleurs vieillissants, en voyant de nombreux jeunes qualifiés et sans emploi, se sentent désormais contraints à prendre leur retraite. Le BQAIPA (2000) fait ressortir que le contexte économique actuel a parfois amené les employeurs et les syndicats à opposer les travailleurs vieillissants et ceux de la jeune génération. La rareté de l'emploi provoque de plus en plus d'affrontement entre les générations, les plus âgés accusant les plus jeunes d'ingratitude et les jeunes considérant les aînés comme des gens désuets (Le conseil des aînés, 2001). Dans le même sens, le Guide de l'Intergénération (2001), estime dans une recherche quantitative faite auprès de 35 organismes et entreprises du Québec, que 5 % à 8 % de la productivité serait perdue en raison de conflits et de malentendus entre les générations dans les milieux de travail.

Dans une enquête de l'économiste Foot (1999), nous retenons sur les 300 employés interrogés provenant de différentes entreprises à Montréal, qu'à l'effigie de l'importante évolution démographique du Québec et de tous les nouveaux besoins qu'engendre la société, que les employés dans la cinquantaine constituent la «mémoire vivante» des entreprises et que leur «savoir historique» risque littéralement de se perdre si aucun effort ne se fait en regard des solutions envisageables concernant la transmission des compétences et le transfert de connaissances entre les générations.

Autrement, selon Schetagne (2000):

S'il y a lieu de s'inquiéter du départ massif de la génération du baby-boom du marché du travail dans les premières années, cette inquiétude devrait surtout se porter sur la perte

potentielle du bagage accumulé de connaissances et de compétences de cette génération. (p.26)

Le Rapport Omniboss, de Léger Marketing démontre, dans un sondage sur la perception des dirigeants d'entreprises québécoises à l'égard du renouvellement de la main-d'œuvre dans le contexte du vieillissement de la population active (2003), que 58% des dirigeants d'entreprises québécoises interrogés sont d'avis que les départs massifs à la retraite n'auront aucun impact sur la profitabilité de leur entreprise, or il n'en demeure pas moins que près d'un dirigeant sur trois (31%) atteste que ces départs finiront pas avoir un effet négatif. Les entreprises de plus de 50 employés sont plus nombreuses à prévoir un impact négatif de ces départs (40%). Fait à noter, 11% des gens d'affaires québécois croient que les départs massifs à la retraite garderont un impact positif (11%) sur leur entreprise. En parallèle, cette opinion apparaît davantage chez les entreprises de service (17%) que chez les entreprises de fabrication (6%).

C) L'expression d'un éveil collectif, mythe ou réalité ?

Comme le soulève la BQAIPA (2000), la prise de la retraite hâtive a été fort coûteuse pour certains milieux professionnels, sans compter qu'il n'y a pas toujours suffisamment de jeunes formés et disposés à prendre la relève. Cette situation pose donc un important problème qualitatif concernant la perte des connaissances, la transmission du savoir-faire, sans oublier l'abandon de la culture de l'entreprise (Le Conseil des aînés, 2001). Selon le Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées (2000), il faut dès maintenant favoriser les solutions permettant aux

travailleurs vieillissants de demeurer actifs et utiles, notamment en les incitant à transférer leur savoir-faire, tout en permettant aux jeunes d'accéder au marché du travail et d'y partager leurs nouvelles connaissances. Quand on sait que la vieillesse est généralement associée aux problèmes d'autonomie de la vie, de dépendance et de problèmes de santé, il faut pourtant reconnaître que toute une frange de la population âgée entre 50 et 75 ans se trouve confrontée à un réel problème de reconnaissance sociale (Commission d'enquête sur les services de santé et les services sociaux, 1987). Toutefois, malgré la manifestation d'un éveil collectif sur les thèmes du vieillissement, ainsi que face aux relations intergénérationnelles, les études sur l'après retraite portent essentiellement sur la satisfaction, sur les activités, sinon, sur les conditions de vie des nouveaux retraités suite au départ de leur milieu professionnel (Demers, 1987, Desrochers, 1999, Dorion, Fleury & Leclerc, 1997, Lavoie, 2001, Milette, 1993).

D) Les modèles de retraite, suivant les capacités et les besoins de chacun

La réflexion des chercheurs (Caris et Mishara, 1994 ; Serralhiero, 1990 ; Thibodeau, 1990) sur les conséquences que provoquent les perceptions négatives à l'égard des aînés, dévoile que les regards fait aux personnes vieillissantes iraient du refus à la compassion mais qu'aucune ne prendrait véritablement en considération, la capacité des retraités à demeurer avant tout les acteurs de leur propre vie, c'est-à-dire, des êtres engagés et utiles socialement. Les travaux d'Anne Marie Guillemard (1972) ont donc la particularité d'être parmi les premiers à se confronter face à cette image de

«non-représentation», une perception trop souvent adoptée, qui voit la retraite comme une « mort sociale¹».

Selon Guillemard (1972), les approches des différents types d'occupation à la retraite se caractérisent par cinq types de retraite, soit ; 1) la «retraite-retrait», où le retraité se coupe de sa situation sociale pour se laisser porter par le processus biologique ; 2) la «retraite-troisième âge», où l'acteur abandonne son activité professionnelle au profit d'une activité créatrice socialement reconnue et adaptée à cette phase du cycle de vie ; 3) la «retraite-famille» et la «retraite-loisirs», où le temps laissé libre sera consacré à la consommation privée de bien produits en masse sur le marché (voyages, vacances, spectacles) ; 4) la «retraite-revendication», qui se traduit par le refus de la place qui est faite aux vieillards dans notre société et ; 5) la «retraite-participation», une pratique qui se manifeste par une très large exposition aux moyens de communications de masse (radio, télévision, journaux). Encore, les travaux de Legrand (2001) annonce une nouvelle forme de pratique, la «retraite-solidaire», qui s'est développée dans les années 1980, en même temps que la «retraite-revendication».

Nous retiendrons que les styles de retraite constituent une réponse aux théories du désengagement, par exemple, le modèle inspiré de la «retraite-solidaire» incarne un indicateur précieux favorisant l'émergence ou le renforcement de nouvelles formes de pratiques sociales, susceptibles d'être faites à l'endroit des personnes vieillissantes. À partir de ces activités, les retraités sont en mesure de faire valoir leurs expériences

¹ Titre du livre de Anne-Marie Guillemard, *La retraite, une mort sociale*.

professionnelles et reconvertir leur savoir-faire en relation d'aide (Durandal, 2003). La question qui est en jeu est donc celle de l'innovation, celle de l'engagement des retraités, de leur capacité à concevoir de nouvelles pratiques ou si nous empruntons les termes des sociologues ou des psychologues, des nouvelles représentations sociales et collectives, de nouvelles images, de nouvelles identités, bref, de nouveaux «mondes sociaux» de références (Vrancken, 2000).

1.1.2/ Observer la vieillesse, dans l'intérêt du social

Comme il est mentionné précédemment, compte tenu de l'intérêt grandissant pour le thème du vieillissement, il nous apparaît opportun d'explorer davantage sur l'engagement social des retraités, sur la solidarité intergénérationnelle, ainsi que sur le transfert des connaissances entre les générations. De ce fait, nous allons tenter grâce à cette étude qualitative de type exploratoire-descriptive, de comprendre les nouveaux rôles sociaux que proposent les retraités de la Banque de Ressources des Aînées de la Mauricie, un organisme qui a pour mission d'aider au développement social de la Mauricie, précisément, en partageant leurs nombreuses connaissances professionnelles, à l'attention, de la prochaine génération au pouvoir. En définitive, nous tenterons de décomposer en profondeur le processus qu'utilisent les membres de l'organisme BRAM, c'est-à-dire, d'identifier et de décrire les stratégies de transferts

intergénérationnel de connaissances, réalisées dans un contexte de solidarité intergénérationnelle, moyennant de soutenir le développement social en Mauricie.

Conséquemment, dans le premier chapitre, une revue de littérature permet de définir nos quatre concepts, soit l'organisme BRAM, le développement social, la solidarité intergénérationnelle et le transfert des connaissances, en considérant le point de vue des différents auteurs, puis de recenser les diverses recherches portant sur le sujet afin de mieux entourer les aspects relatifs aux stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances. Le deuxième chapitre élabore sur le portrait de l'étude qui comprend la description des participants ayant collaborés à la recherche ainsi que le choix des instruments utilisés. Le troisième chapitre est consacré à la méthodologie, l'analyse des résultats est abordée dans le quatrième chapitre, puis le chapitre cinq termine l'étude, avec la discussion.

2/ Problématique

2.1/ UN NOUVEAU DÉFI COLLECTIF : ENGAGER L'EXPÉRIENCE DES ANCIENS

*« Être vieux, c'est quand
vous connaissez toutes les réponses,
mais que personne ne vous pose plus de question »*

Bert Kruger Smith

2.1.2/ La Banque de Ressources des Aînés de la Maurice une figure d'accompagnement originale!

Pour la région de la Mauricie, la fin des années 1990 est considérée comme une période critique qui laisse place à de grandes mutations (Conseil Régional du Développement de la Mauricie, 2004). En conséquence, afin de résoudre les difficultés d'ordre économique de cette région et pour favoriser la participation des retraités qui se font de plus en plus présents, une association intitulée la BRAM, a été fondée en février 1999. La BRAM est une banque de ressources humaines composée d'une vingtaine de membres, des gestionnaires ou professionnels retraités, aptes à assurer un rôle conseil de première importance auprès des entreprises et des organismes de la région, c'est-à-dire, des PME (12 employés et moins), des administrations, des associations professionnelles, des organismes du milieu communautaire ou des jeunes qui ont de la difficulté à entrer sur le marché du travail. Pour se faire, la BRAM offre trois sortes de services, premièrement, au niveau intergénérationnel (parler, orienter, former les plus jeunes), ensuite, sur le plan de l'économie sociale (lutte à la pauvreté et à l'exclusion, participation sociale, vie communautaire, etc.) et finalement, au niveau de la

valorisation des retraités de 55 à 75 ans (relations interpersonnelles, retour au travail, etc.).

A) Des buts et des objectifs communautaires

Les buts de la BRAM sont de trois ordres; nous retrouvons premièrement un «but philanthropique», qui vise à regrouper toutes les personnes retraitées intéressées au développement économique, social et culturel de la région de la Mauricie; un «but de développement», qui convoite à favoriser, supporter et encadrer tout projet original qui aurait comme but le développement économique, social et culturel du milieu et pour lequel des compétences et une expérience particulière sont requises, et finalement; un «but d'entraide», qui consiste à mettre à contribution sur une base volontaire et bénévole les aînés retraités qui au cours de leur carrière ont acquis des connaissances et des compétences particulières qui pourraient contribuer au développement régional sous toutes ses formes (voir annexe 1).

L'objectif de la BRAM vise principalement à encourager la solidarité intergénérationnelle, en offrant aux retraités des occasions de participer au développement régional, et ceci, en disposant leur temps, leur compétence, leur connaissance et leur expérience au service de la société. Par ailleurs, les membres de la BRAM offrent aux entreprises, aux organismes et aux associations professionnelles, des opportunités de faire appel à eux, notamment, grâce à leur support (gestion,

comptabilité), à leurs conseils (démarrage, redressement, développement d'entreprise), et à leur participation (projet, recherche favorisant le développement social).

B) Les critères d'intervention

Formellement, nous retrouvons dans une brochure informative de la BRAM, publié en 2000, la présence de certaines règles, concernant les procédures d'usage, par exemple, le service offert doit être d'une durée limitée, la personne-ressource doit s'en tenir au rôle exclusif de conseil, sans s'introduire dans le processus décisionnel des personnes qui consultent, le temps de travail offert par la personne-ressource ne sera pas rémunéré et elle n'aura pas de possibilité d'emploi. Finalement, l'intervention de la BRAM devra éviter de remplacer un service déjà offert par un autre organisme.

Considérant la mission principale, qui est de contribuer au développement social, la BRAM fait d'une pierre deux coups: d'une part, elle stimule la participation active de ses aînés, souvent aux prises avec la difficile transition du passage à la retraite en les recentrant sur les besoins de leur communauté, notamment grâce au transfert de connaissances entre les générations; d'autre part, elle offre aux plus petites entreprises, et aux plus précaires (les entreprises d'économie sociale), l'expertise, les compétences et les connaissances des retraités de la Mauricie. Par surcroît, la BRAM génère de nouvelles formes d'attentes sociales pour les personnes d'âge mûr, elle dessine un nouveau monde de référence, qui contribue forcément à retisser les liens sociaux entre les générations.

2.1.2/ Dynamiser le développement social des communautés locales

Parce que le principal objectif de la BRAM vise à tisser de nouveaux liens sociaux entre les générations, l'organisme devient par le fait même, une force majeure pour soutenir le développement social en Mauricie. Or, selon le rapport du Conseil Régional du développement de la Mauricie (2002), la notion de développement interpelle la transformation des structures et des systèmes menant à une amélioration de la qualité de vie pour toutes les personnes vivant sur le même territoire, y compris les retraités. De plus, le rapport précise que le développement social vise à susciter la mobilisation intersectorielle, locale et régionale, autour de la problématique sociale et que les actions du développement social sont principalement centrées sur l'économie et l'emploi tout en défendant le combat de la pauvreté et de l'exclusion sociale. (Conseil Régional du développement de la Mauricie (2002).

Parallèlement, selon Favreau et Lévesque (1996), les objectifs du développement social et de l'économie sociale, sont précisément de lier l'économie et le social et que leur mode de gestion est avant tout basé sur le collectif. Il semble que les associations et organismes à but non lucratif, autres que les entreprises du secteur privé et des organismes publics, invoquent des exemples concrets de traiter différemment les initiatives d'économie sociale, de manière plus démocratique et égalitaire, dans le but de soutenir la communauté et de retisser le lien social.

2.1.3/ Un appel à la solidarité intergénérationnelle

Après avoir parlé de la mission envers le développement social en Mauricie, nous allons développer sur l'objectif de la BRAM, soit, encourager la solidarité intergénérationnelle, offrir des solutions de compréhensions entre les générations, des possibilités d'échange et de partage. À la lumière des écrits, nous voyons que la solidarité intergénérationnelle a été abondamment étudiée dans de nombreuses recherches empiriques, que ce soit aux Etats-Unis (Bengtson, 1994, 1995, 1999, 2003) ou en Europe (Roussel, 1989, Pitrou, 1992, Attias-Donfut, 1995, Kellerhals, Modak & Perrenoud 1997). Or, il apparaît que le concept de solidarité intergénérationnelle reste très controversé.

Effectivement, à la faveur des inquiétudes concernant le vieillissement des populations dans les sociétés occidentales, bien que le thème de la solidarité intergénérationnelle a été mis à l'ordre du jour, il a largement été dominé par des discours politiques en tout sens, soit alarmistes qui prétendent que les vieillards sont abandonnés, soit extatiques qui considèrent que les solidarités n'ont jamais été aussi fortes (Bawin-Legros, Casman, Gauthier, Orban & Stassen, 1997). Le sociologue et théologien Jacques Grand'Maison (1997) reconnaît qu'«on ne sait plus trop comment la société va tenir ensemble». D'où l'importance des rapports entre les générations, ce lien lui apparaissant comme capital. «Quelle solidarité sociale peut-il y avoir s'il n'y a pas de solidarité des générations?» (Grand'Maison, 1997).

A) Découvrir un processus de construction des savoirs pour l'équilibre social

En sociologie, le concept de solidarité traduit généralement le sentiment d'être ensemble, d'appartenir à la même communauté, et favorise en conséquence, la volonté de s'entraider (Grand'Maison, 2000). Subséquemment, nous spéculons qu'il est intéressant de considérer la solidarité entre les générations comme une relation de don, telle que la décrit Marcel Mauss (1872-1950) à travers ses œuvres sociologiques. Les travaux de Attias-Donfut (1995) viennent préciser tant qu'à eux, que l'un des enjeux capitaux des rapports entre les générations, correspond à la transmission des savoir-faire, au partage des connaissances, au développement des compétences et au processus de construction des savoirs. Pour cette chercheuse, le rapport strict de transmission entre les générations passe assez unilatéralement de la génération aînée à la génération cadette, ce qui explique pourquoi ce rapport doit concéder le pas aux relations qui permettent un échange, c'est-à-dire, où les diverses ressources ont la possibilité de circuler dans les deux sens (Attias-Donfut, 1995). Si pour Lani-Bayle (1996), la manifestation de l'intergénérationnel se définit par «le contact» qui se tisse entre les générations et que le rapport au savoir s'inscrit par l'échange dans une histoire collective et commune, créée par les relations des uns vers les autres, les sociétés «vieillissantes» et «multigénérationnelles», se doivent d'envisager des mécanismes régulateurs afin que les droits, rôles sociaux, et devoirs, soient répartis équitablement, en fonction des aspirations et des compétences et indépendamment de l'âge ou du statut des gens.

En contre partie, les conclusions d'une vaste enquête menée auprès de quelque 2000 familles françaises comprenant chacune trois générations, justifient qu'il est important de réfléchir à un nouveau contrat social entre l'individu et la collectivité, entre la famille et l'État, pour un plus grand partage du soin à donner aux enfants et aux personnes âgées, pour aider les familles et la société à faire face aux conséquences du vieillissement de la population, faute de quoi nous risquons une crise importante (Attias-Donfut, Lapierre et Segalen, 2002). Ainsi, pour concevoir une vision positive face à la solidarité intergénérationnelle, la générosité, l'altruisme, le sens du partage, la solidarité et la priorité communautaire figurent comme étant les valeurs et les attitudes à prôner, contrairement à l'isolement et à l'individualisation qui mènent inévitablement à la fragmentation de la société (Attias-Donfut, 1995). Enfin, nous distinguons des travaux empiriques de Docquier (1999), que la solidarité intergénérationnelle est un concept qui concourt à mettre en jeu un ensemble de «transferts» variés entre des individus d'âges différents, c'est-à-dire appartenant à des cohortes ou à des générations différentes. Suite à un sondage effectué sur 800 personnes, de 30 ans à 65 ans, travaillant dans diverses entreprises de la Belgique, Docquier (1999) affirme que ces transferts, qu'ils soient organisés par l'État ou par les individus, ont un impact crucial sur le tissu social et sur le fonctionnement économique.

2.1.4/ Le transfert de connaissance, une pédagogie d'intégration

Afin de décrire et d'identifier les stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances au sein de la BRAM, nous devons d'abord définir le concept du transfert de connaissances, or, selon la Division de la recherche d'Infrastructure Canada (2002), le «transfert des connaissances» est un échange bilatéral de l'information essentielle à l'utilisation efficace des connaissances. Le transfert des connaissances apparaît donc comme un mécanisme cognitif de premier plan pour l'être humain, puisque les connaissances et les compétences qu'il acquiert dans une situation donnée vont lui permettre d'en affronter de nouvelles.

A) S'approprier les savoirs par l'expérience

Selon Bourassa, Serre & Ross (1999), plusieurs auteurs ont souligné, à leur façon, la relation qui existe entre l'apprentissage, le transfert de connaissance et l'expérience, par exemple, Stehno (1986), prétend que de transférer des connaissances sur la base de l'expérience est sans doute le mode d'apprentissage le plus ancien : *« Bien avant que n'existent les écoles, les gens apprenaient à devenir forgerons en forgeant et encore aujourd'hui, les enfants apprennent de leurs parents les valeurs fondamentales de la vie afin de bien fonctionner en famille et en société »*. Autrement dit, les jeunes observent et reproduisent les actions de leurs aînés, en les imitant et en leur posant des questions au besoin. Parallèlement, toujours en nous référant des écrits de Bourassa, Serre & Ross (1999), il semble que toutes ces expériences comportent des

actions qui peuvent devenir autant de sources d'apprentissage dans la mesure où la personne réfléchit à la suite de son action.

Seulement, lorsque nous observons la façon de procéder aujourd'hui en éducation et même pour ce qui est de la formation en entreprise, nous sentons que l'enseignement théorique et magistral tient encore une place prépondérante. En réalité, comme le souligne Bourassa, Serre & Ross (1999), les préoccupations sont davantage orientées en faveur de la transmission d'informations qu'en faveur du processus de l'acquisition par l'apprenant. L'appropriation des savoirs par l'expérience est fondamentale dans tout apprentissage et il est important de reconnaître, au sein de l'expérience, toute l'importance de la place qu'occupe la pratique dans le processus de l'apprentissage, d'ailleurs, pour Claire Hébert-Suffrin (2001), la fondatrice des Réseaux d'Échanges Réciproques des Savoirs : *«les savoirs sont des facteurs de rencontres, des instruments de connaissances, de plaisir et de liberté, des leviers pour l'affirmation de soi, des outils de désaliénation, bref, des états pour la dignité humaine»*. (p.8) En relation, madame Hébert-Suffrin (2001), différencie les notions de réciprocité, de parité, et de citoyenneté, selon quoi ; la réciprocité est un concept qui permet à chacun d'être enseignant et enseigné, de recevoir de l'un pour transmettre à un troisième qui lui-même apprendra d'un quatrième, ce qui fonde une réciprocité ouverte et généralisée; la parité est davantage une recherche de valorisation personnelle; la citoyenneté évoque l'ensemble des réseaux de contacts, facilitant le pouvoir d'action des individus, en lien avec la société, notamment, sur la construction de projets collectifs, comme pour le partage des connaissances.

B) Les courants de pensée en éducation

Selon Bourassa, Serre & Ross (1999), le courant behavioriste a eu une influence marquée sur le développement des méthodes d'enseignement où l'action et ses conséquences sur l'individu sont au cœur de l'apprentissage. Sinon, Bourassa, Serre & Ross (1999), accueillent les travaux de Bandura (1986), pour avoir enrichi cette idée en évaluant le principe de l'imitation, tel un moteur d'efficacité fondamentale. Selon cet auteur, l'individu apprend non seulement par les conséquences de ses actions, mais aussi en observant et en reproduisant les comportements d'autres personnes (Bandura, 1986). Encore, les travaux de Bourassa, Serre & Ross (1999), confirment en se basant sur Knowles (1970), que ce « réservoir d'expérience [...] devient une ressource grandissante pour l'apprentissage », puis ils ajoutent que l'éducation qui s'adresse aux adultes doit arborer les connaissances en fonction des applications qu'ils peuvent en faire. D'ailleurs selon Knowles (1970), « les adultes développent un intérêt qui s'oriente plus vers des apprentissages liés à des solutions de problèmes qu'à des apprentissages liés à des sujets d'études ». De plus, Bourassa, Serre & Ross (1999) précisent qu'il ne faut pas négliger Dewey (1859-1952), un des premiers à étudier, à analyser et à préciser le rôle de l'expérience dans l'apprentissage, grâce à la constitution du mouvement « progressif », une action qui aspire à ce que l'école axe tous les apprentissages sur des expériences vécues par les élèves. Autrement, Bourassa, Serre & Ross (1999) se réfèrent à Piaget (1979), où les nombreux travaux d'observation sur les enfants approuvent l'expérience comme moyen d'apprentissage et

d'adaptation. Puis, Stehno (1986) vient préciser qu'«apprendre, c'est réfléchir sur l'expérience», comme quoi, l'apprentissage est efficace lorsqu'il se fait à la faveur d'expérience qui, en interaction avec l'environnement de l'apprenant, demeure en continuité avec les expériences passées.

C) *Les stratégies de transfert de connaissances classiques*

À titre d'exemple, voici quelques-unes des stratégies de transfert de connaissances existantes; le mentorat, le tutorat, le coaching et le parrainage. Le mentorat est défini comme étant une relation d'aide au cours de laquelle un vétéran des affaires guide un nouvel entrepreneur vers sa pleine autonomie. C'est une relation de un à un qui repose sur l'encouragement, les commentaires constructifs, la franchise, la confiance mutuelle, le respect et la volonté d'apprendre et de partager. Généralement une personne expérimentée agit pendant une longue période de temps comme mentor auprès d'une personne en formation (Garcia-Locqueneux, Arrivé & Edmond, 1995, Lafrance, 2002). Le tutorat qui consiste à des apprentissages réalisés par l'apprenant, correspondant généralement à des objectifs pédagogiques déjà établis (Faucher et Gendron, 2002). Dans le même sens, le parrainage se dessine comme une action porteuse de succès, un agent de changement qui peut contribuer, par exemple, au développement d'une entreprise, d'une ville ou d'une région (Lafrance, 2002). Puis, le coaching est une stratégie qui est basée sur la relation entre un coach et une personne en formation. Le coach utilise les expériences de cette dernière comme base de sa

formation faite en milieu de travail et il est utilisé pour des tâches répétitives et de nature similaire (Garcia-Locqueneux, Arrivé & Edmond, 1995).

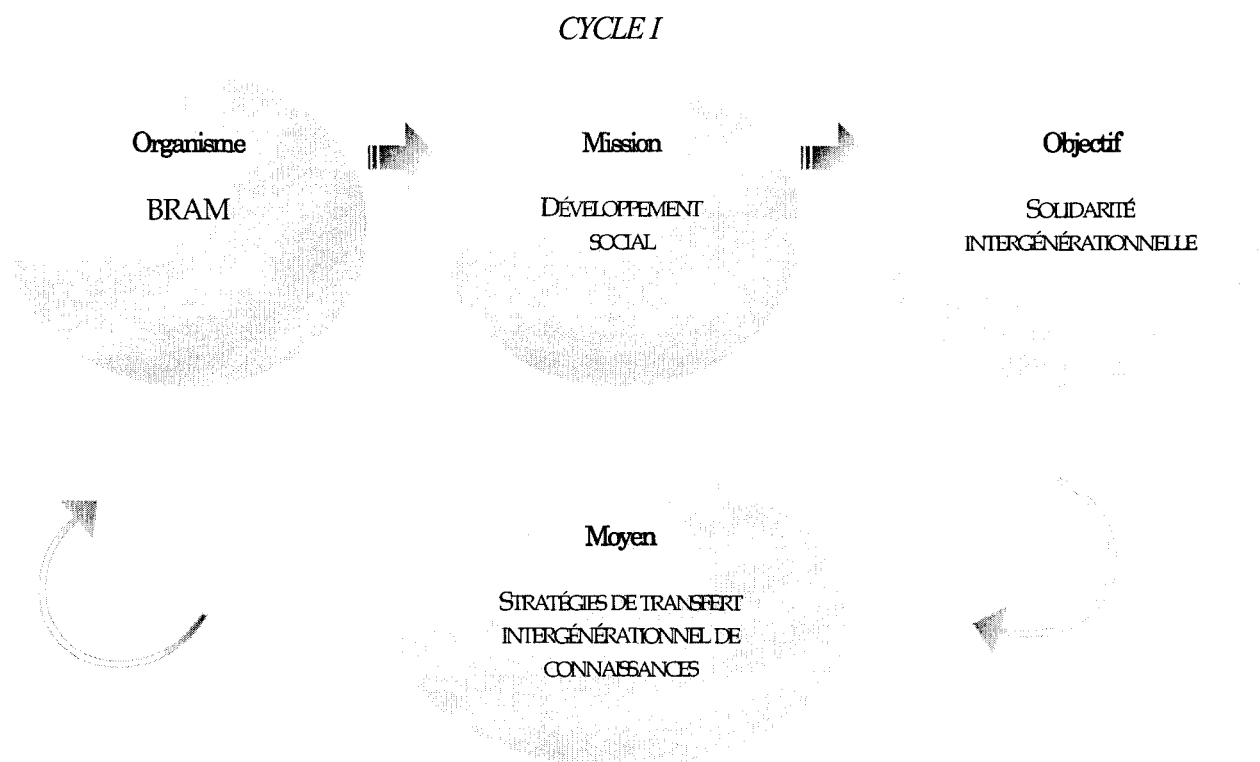


Figure 1. Modélisation de la problématique

La modélisation de la problématique (figure 1), permet de mieux visualiser l'objectif de la présente étude, c'est-à-dire, d'identifier et de décrire les stratégies de

transfert intergénérationnel de connaissances présentes au sein de la BRAM. En observant comment les différents vécus peuvent se nourrir l'un de l'autre, s'influencer, se télescoper, la BRAM s'est donnée comme principale mission de participer au développement social de la Mauricie, en orientant ses activités à l'égard de la solidarité intergénérationnelle, via les stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances.

3^M *éthode*

3.1/ LA BRAM : UN NOUVEAU MONDE DE RÉFÉRENCE

« Tout âge porte ses fruits, il faut savoir les cueillir. »

Raymond Radiguet

3.1.1/ Participants

En tenant compte de l'orientation de la recherche qui est qualitative de type exploratoire-descriptive et de l'objectif qui consiste à identifier et à décrire les stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances présentes au sein de la BRAM, nous jugeons pertinent d'aller interviewer les retraités inscrits dans la filière informatisée de l'association. Nous utiliserons un échantillon non probabiliste de type intentionnel de cas typique, afin de reproduire le plus fidèlement possible la population globale (Platton, 1980). Avant d'approcher la BRAM et de présenter la recherche aux aînés, nous les avons d'abord informés de l'orientation de l'étude, par l'entremise de Angel, une employée permanente, collaborant au niveau de l'administration et du secrétariat de l'organisme. En déroulement, Angel nous a fait parvenir une liste comprenant les bénévoles les plus actifs et les plus influents de la BRAM. Dans cette liste, nous retrouvons une vingtaine de membres, dont 12 siégeant sur le conseil d'administration entre 2003 et 2004.

Suite aux premiers contacts téléphoniques, entre la chercheuse et les membres de la BRAM, nous remarquons que la moitié des aînés inscrits dans la Banque de Ressources, authentifient n'avoir jamais eu à collaborer directement aux activités de la BRAM. Il va donc de soi que nous les ayons estimé non essentiels relativement aux visées de l'étude. Or, la liste qui s'est logiquement épurée d'elle-même, expose les 12 membres siégeant sur le conseil d'administration de la BRAM, soit, 10 hommes et 2 femmes retraités, âgés entre 55 ans et 75 ans. En collaborant à notre étude suivant une participation volontaire, l'échantillon forme un corpus suffisant et considérablement varié, pour répondre aux objectifs de l'étude.

En bâtissant une association favorisant le transfert des connaissances entre les générations, nous jugeons que les personnes-ressources de la BRAM, d'anciens travailleurs expérimentés provenant de milieux professionnels différents (maires, bibliothécaires, infirmiers, agent de communication, PDG, professeurs, etc..), symbolisent des modèles à suivre, voire même, des ressources intarissables, capables de nous fournir un large éventail de réponses concernant le développement économique de la région mauricienne. Ils sauront également en mesure de témoigner de leurs perceptions en regard du vieillissement de la société québécoise. Enfin, ils pourront faire émerger les points saillants autour de thèmes pertinents à notre recherche tels : le partage intergénérationnel et la solidarité entre les générations, spécialement, avec l'implantation d'un processus de transfert intergénérationnel des connaissances.

3.1.2/ Instrument de mesure

Pour le choix des instruments de mesure, nous avons d'abord considéré la direction de la recherche, soit, d'employer l'angle du qualitatif, de type exploratoire-descriptif, ainsi que l'objectif visant à identifier et décrire les stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances présentes au sein de la BRAM. De plus, nous avons jugé l'échantillonnage choisi, soit un petit groupe de retraités engagés envers les besoins de leur communauté. En résultat, nous avons opté pour l'entrevue semi-dirigée, réalisée en face-à-face, accompagnée d'un guide d'entrevue, saisissant nos quatre principaux thèmes, à savoir : la BRAM, le développement social, la solidarité intergénérationnelle et le transfert des connaissances. Ces thèmes principaux ont ensuite été subdivisés en sous-thèmes afin de pouvoir mieux comprendre les enjeux de la transmission des savoirs, tout en nous permettant d'aller au-delà des questions posées (Deslauriers, 1991).

Afin de construire un guide valide et fidèle, comprenant l'ensemble des thèmes et sous thèmes, il nous est apparu essentiel de nous inspirer directement de la modélisation faite pour la problématique (voir figure 1). Suite aux recommandations de Deslauriers (1991), elles-mêmes inspirées de Patton (1980 : 210-211), il nous a semblé propice d'entreprendre les entrevues en établissant d'abord le contexte de la BRAM.

Pour se faire, nous avons dirigé les premières questions vers les expériences et les activités concrètes des participants. Par exemple, nous les avons questionnés sur le recrutement de l'organisme, la mission de la BRAM, ses valeurs, ses buts et objectifs; les services offerts, le rôle des membres, la formation des personnes-ressources, les caractéristiques propres à la clientèle, ainsi que l'importance accordée au vécu expérientiel, à la reconnaissance des savoirs anciens, les réalisations personnelles, professionnelles, sociales, culturelles, mais aussi, amicales. Deuxièmement, nous avons développé les questions portant sur les opinions et les sentiments des participants, notamment, la contribution de l'organisme vis-à-vis le développement social de la région, l'utilité sociale de la BRAM, la motivation des travailleurs vieillissants, l'engagement bénévole et la conception du principe de solidarité intergénérationnelle. C'est ainsi que nous avons également abordé les réflexions sur le vieillissement de la population québécoise, notamment, l'adaptation à la retraite, les attentes sociales en regard des aînées et les perspectives d'avenir. En aboutissement, s'adjoignent les interrogations portant sur la réalité présente. La BRAM utilise-t-elle, concrètement, des stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances? Le transfert répond-t-il d'une réciprocité? Les expériences anciennes sont-elles reconnues et valorisés socialement par les jeunes, les aînés et les autorités gouvernementales? Quel est l'impact d'un processus de transfert des savoirs expérientiels, sur le développement social, collectif et intergénérationnel, en région mauricienne? La fin de l'entrevue est réservée pour les réponses à caractère plus intime et personnel, c'est-à-dire, les données sociodémographiques, comme l'origine des participants, l'âge, le

statut matrimonial, les loisirs et les projets futurs. Nous soulignons qu'un pré test a été combiné aux deux premières entrevues, dans le but d'adapter le guide d'entrevue, en envisageant les réponses des prochains participants (Deslauriers, 1991).

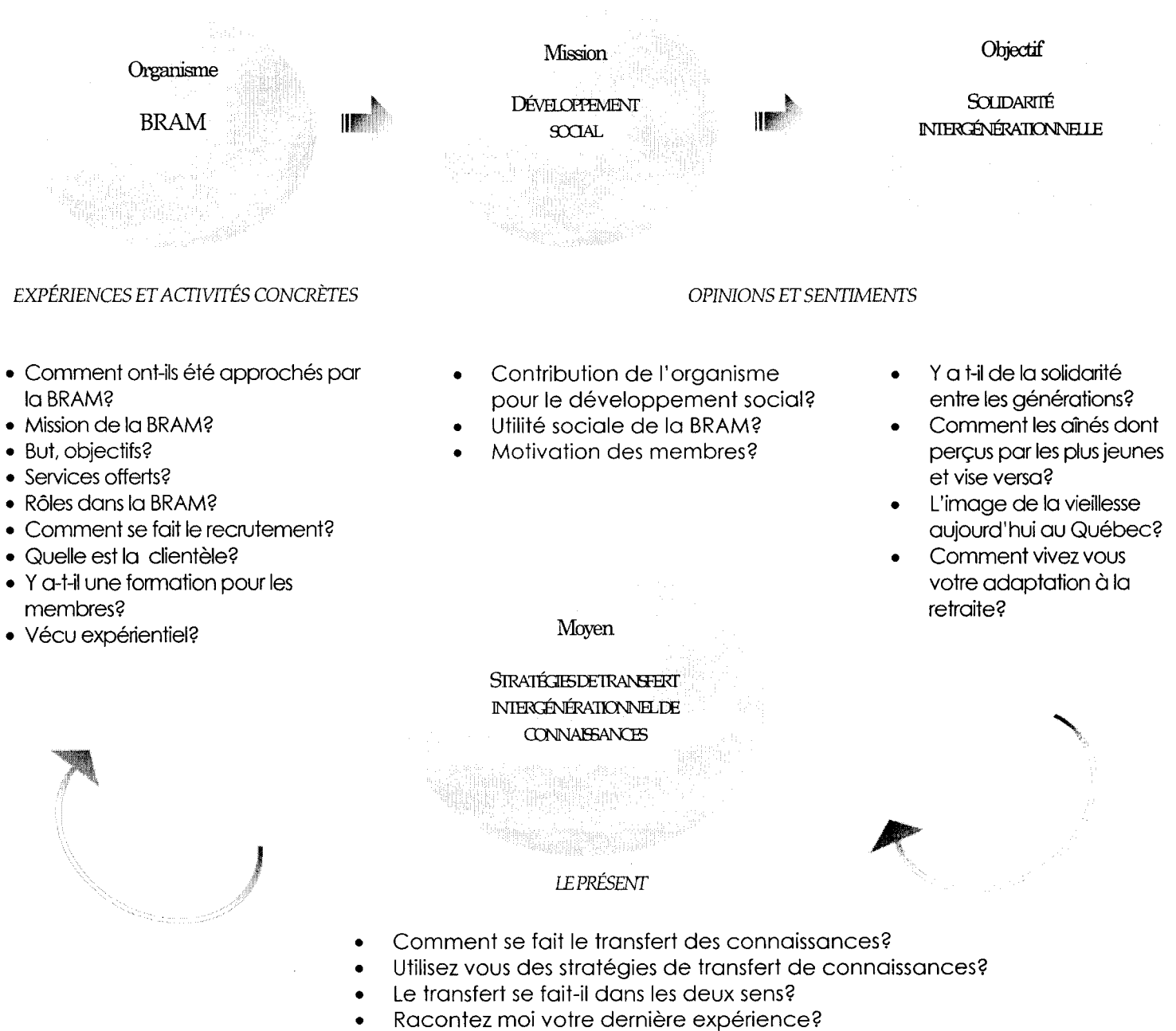


Figure 2. Schématisation du guide d'entrevue

3.1.3/ Déroulement

Dépendamment de l'accord des participants, les entrevues, d'une durée moyenne de 75 minutes, ont toutes été enregistrées avec un magnétophone, afin de conserver l'intégrité des discussions, à l'exception de deux participants. Un des participants a exclu l'enregistrement et un autre a préféré faire l'entrevue par téléphone, pour des raisons de santé. Mesurant l'ampleur de la tâche, la transcription verbatim des entrevues s'est faite immédiatement après chaque rencontre. Suite aux recommandations de Deslauriers (1991), il nous est également apparu opportun de tenir un journal de bord, comprenant des notes méthodologiques (déroulement concret des opérations de recherche), des notes théoriques (les efforts du chercheur pour développer l'analyse et trouver un sens aux données) et des notes descriptives (les données de recherche).

Selon Deslauriers (1991), l'entrevue semi-dirigée, en face-à-face, est une technique très reconnue en recherche qualitative car elle permet d'établir une meilleure relation de confiance entre le chercheur et les participants qui, dans notre contexte, ont la particularité d'être des gens d'âge mûr, reconnus, qualifiés et compétents en raison de leur inestimable vécu expérientiel. Grâce aux données des entrevues, nous serons en mesure de comparer les réponses entre elles et de dégager le sens commun qui se dessine face aux stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances, tout en

faisant des liens entre les réponses des participants et les réflexions scientifiques que nous fournissent les différents auteurs cités dans le chapitre théorique.

Chaque participant fut rencontré individuellement afin de répondre au guide d'entrevue. Le choix des lieux étant laissé aux participants, les rencontres se sont réalisées, soit au domicile des interviewés, ou dans des restaurants qui s'avéraient calmes et propices. De la sorte, nous avons privilégié le restaurant Normandin, le café Torréfacteur et le restaurant principal à St-Étienne-des-Grès. Au préalable, il était indispensable de prendre les précautions nécessaires afin de prévenir tous les problèmes conditionnels au matériel employé. Particulièrement, par rapport au choix d'un magnétophone adéquat et de qualité. Encore, il a fallu être prudent et adopter une attitude de grande écoute, demeurer courtois et poli et démontrer de l'intérêt envers les participants, tout en gardant un comportement neutre, afin de ne jamais tenter d'influencer les réponses (Fortin, 1996). Les participants étaient informés de la confidentialité de leurs réponses, en spécifiant l'utilisation de pseudonymes dans le rapport final. Aussi, ils étaient invités à signer un formulaire de consentement pour leur participation à l'étude (voir annexe 3).

3.1.4/ L'univers des intervenants

Afin de bien saisir l'échantillonnage, nous allons maintenant dresser un portrait détaillé des participants ayant collaboré à notre étude.

Richard

Le choix du premier participant était très important compte tenu du fait que l'entrevue initiale a servi de pré test. Ainsi, nous avons trouvé opportun de rencontrer le président fondateur de la BRAM, un membre très influent, qui siège maintenant sur le conseil d'administration à titre de personne ressource. Ce participant, que nous appellerons Richard, est un homme marié de 70ans, originaire de Saint-Maurice, retraité depuis une dizaine d'années. Ancien ministre de l'agriculture, ce politicien n'a pourtant jamais fait d'études très avancées. Attiré par la lecture, la culture et les arts, Richard a côtoyé l'Action Catholique, le milieu syndicaliste et les coopératives, ce qui lui a permis d'acquérir de l'expérience dans les postes de communication et de direction. Sans avoir trop de difficulté à s'adapter à la retraite, il s'adonne maintenant à la pêche, au jardinage, à la lecture et à la marche, tout en continuant à s'engager dans divers projets d'utilité sociale. Son implication dans la BRAM est donc la résultante d'une longue et passionnante carrière qui ne pouvait prendre fin suite à son retrait du monde du travail.

Clarence

Le deuxième participant que nous appellerons Clarence, a également été rencontrée dans le contexte du pré-test. Clarence est également un des membres fondateurs qui tient le rôle de coordonnateur au sein de la BRAM, tout en siégeant sur le conseil d'administration. Le participant est un homme marié, de 70 ans, originaire de Trois-Rivières, retraité depuis maintenant 13 ans. Tout aussi influent pour la BRAM, c'est lui qui a bâti la banque de données de l'organisme. Ayant débuté sa carrière dans l'enseignement, Clarence a ensuite fait des études en administration puis en finance, ce qui l'a rapidement conduit à combler des postes à la direction des ressources humaines, que ce soit comme directeur général au Cégep de Shawinigan, ou comme directeur des Finances au Ministère de l'Éducation. Clarence va ainsi terminer sa carrière à titre de consultant dans une firme. Dans l'espoir de demeurer utile socialement, il occupe maintenant un poste de consultant autonome, ce qui lui permet d'avoir plus de temps libre pour pratiquer le piano, faire de la marche et occuper un rôle de grand-père à plein temps.

Édouard

Le prochain participant est aussi un des membres fondateurs siégeant sur le conseil d'administration, notamment à titre de trésorier. Édouard, est un homme marié de 65 ans, originaire de Trois-Rivières et retraité depuis 10 ans. Ayant débuté sa carrière dans l'enseignement, il a terminé sa vie professionnelle comme professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières. Afin de demeurer engagé socialement, Édouard prend part à plusieurs projets qui favorisent la participation et la valorisation des retraités. Sans avoir trop de difficultés à s'adapter à la retraite, il apprécie avoir davantage de temps libre pour aller se réfugier dans sa maison de campagne afin de se vouer à l'écriture, à la lecture, à la cuisine et au jardinage.

Bryan

Le participant suivant est aussi un des membres fondateurs de la BRAM qui siège sur le conseil d'administration à titre de personne ressource. *Bryan* est un homme marié, de 55 ans, originaire de Montréal, qui entame tout juste sa préretraite. Son cheminement académique, qui l'incite à faire une maîtrise en sciences du loisir, le conduit rapidement vers l'enseignement. Ces débuts comme chargé de cours à l'Université du Québec à Trois-Rivières lui permettent d'acquérir beaucoup d'expérience en gérontologie. En conséquence, il va être nommé responsable du département de gérontologie à l'UQTR et clore sa carrière professionnelle au Cégep de Trois-Rivières, à titre de responsable de l'École des Aînés. Sans avoir trop de

difficultés à s'adapter à la retraite, *Bryan* est maintenant travailleur autonome. Il profite de ses temps libres pour faire de la menuiserie et pour s'occuper de sa famille.

Émile

Émile est un autre participant siégeant sur le conseil d'administration de la BRAM à titre de personne ressource. Son principal mandat étant d'aider à recruter de nouveaux membres et des projets intéressants. Émile, est un homme marié, de 74 ans, originaire de Jonquière et retraité depuis le 1 mars 1990. Ayant une formation comme infirmier dans les régions éloignées, il se perçoit rapidement comme étant un missionnaire dévoué. Également dans l'espoir de demeurer utile socialement, il continue à faire du bénévolat pour les associations de retraités, pour les organismes communautaires et dans le domaine hospitalier. Émile s'adonne également à la marche, à la lecture, à la cuisine et au piano, sans oublier qu'il a maintenant tout son temps pour s'occuper de ses enfants et de ses petits-enfants.

Simon

Le sixième participant que nous avons interviewé est également un des membres siégeant sur le conseil d'administration de la BRAM à titre de vice-président. Simon, est un homme marié, de 70 ans, originaire de Trois-Rivières et retraité depuis 13 ans. Ayant débuté son cheminement professionnel dans l'enseignement à l'école secondaire Saint-Henri à Montréal, il a rapidement acquis de l'expérience auprès des jeunes. Aussitôt, Simon a été approché par la Commission Scolaire de Trois-Rivières afin de travailler avec les jeunes délinquants de l'école Chamberland. Par la suite, il a été professeur de chimie et physique, avant d'occuper le titre de directeur des stages. Parallèlement, il a exécuté des fonctions semblables à l'école normale Duplessis pour ensuite être nommé l'adjoint directeur de cette école. Simon a aussi été affecté au poste de responsable d'une équipe chargée d'élaborer le projet d'approbation des maîtres pour l'Université du Québec. Sans oublier qu'il a été le fondateur des centres de cours pour les adultes à Drummondville, Victoriaville, Saint-Hyacinthe, Thetford Mines, Sorel, Joliette, Shawinigan et Québec. Son expertise et son large réseau de contacts lui ont ainsi permis de créer l'Association des Retraités de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Toujours président de cette association, Simon fait également partie du CRD et de la Coalition des Employés du Secteur Public et Parapublic. De plus, il s'adonne à la menuiserie, tout en passant beaucoup de temps avec sa famille.

Louis

Le prochain participant, que nous appellerons Louis, est lui aussi un des membres qui siège sur le conseil d'administration. Il est important de préciser qu'il occupe maintenant le poste du nouveau président de la BRAM. Louis est un homme marié, de 63 ans, originaire de Saint Joachin de Cap Tourment, retraité depuis 6 ans. Ayant eu une formation comme bibliothécaire professionnel, l'expérience qu'il a acquise à l'Université Laval, lui permet rapidement d'occuper un poste de directeur général au Cégep de Trois-Rivières. Très préoccupé par la place qu'occupent les aînées aujourd'hui au Québec, Louis continue de se sentir utile en participant à plusieurs projets culturels, artistiques, économiques ou autres dans la région de la Mauricie. Ses temps libres pouvant ainsi être consacrés à sa famille, au golf et à la lecture.

Stanley

Le huitième participant est aussi un des membres siégeant sur le conseil d'administration à titre de personne ressource. *Stanley*, est un homme marié, de 68 ans, originaire du Nouveau-Brunswick et retraité depuis 1996. Très influent dans le domaine hospitalier, il va occuper le mandat de directeur général au Centre Hospitalier Cooke tout au long de sa carrière professionnelle. Son expérience à titre de directeur général lui a permis de mieux comprendre les ressources humaines et par le fait même de faire une rétrospective sur sa propre vie. Après avoir décidé volontairement de quitter son poste par crainte d'être dépassé par les progrès technologiques, *Stanley* a pris

soin d'aider la relève en s'engagent socialement, c'est-à-dire en s'impliquant dans le bénévolat, particulièrement au niveau hospitalier. Ses temps libres sont désormais orientés vers le théâtre, la lecture et le jardinage, sans oublier qu'il consacre beaucoup de temps pour sa femme et sa famille.

David

Le prochain participant que nous avons interviewé est aussi un des membres siégeant sur le conseil d'administration comme personne ressource. David est un homme marié, de 70 ans, originaire de Saint Blanc de ville de Rimouski, retraité depuis 1997. Suite à une carrière professionnelle très engagée comme économiste au Ministère de l'Agriculture, il va terminer sa profession à titre de directeur général. Disposant maintenant de plus de temps libre, David continue à gérer une petite entreprise familiale. Très expérimenté dans son domaine, il est une personne d'un grand support pour la BRAM pour ce qui est d'aider les jeunes dans le démarrage d'entreprise. Ses temps libres sont désormais consacrés pour son entreprise, pour les voyages, le golf, le ski et pour sa famille.

Éléonore

Éléonore est aussi un des membres siégeant sur le conseil d'administration à titre de personne ressource. Éléonore, est une femme divorcée de 61 ans, originaire de Saint Barnabé Nord, retraitée depuis 1995. Ayant débuté sa carrière dans l'enseignement, elle a également été conseillère en pédagogie dans le domaine des mathématiques et des sciences. Éléonore a aussi enseigné au primaire, au secondaire, puis à l'université et même aux adultes, pour ensuite être promue comme directrice dans une école primaire. Son adaptation à la retraite s'est faite avec une grande déchirure. Ainsi, dans l'espoir de demeurer engagée socialement, Éléonore a accepté un poste de présidence à l'Association Régionale des Retraités du Québec. De plus, elle continue à s'impliquer dans plusieurs projets afin d'aider les aînés à prendre leur place dans la société. Grand-mère à plein temps, Éléonore s'occupe maintenant de l'éducation de son petit-fils, fait du jardinage, va à la pêche et aux bleuets.

Jocelyn

Jocelyn siège également au sein du conseil d'administration à titre de personne ressource. Jocelyn, est un homme marié, de 70 ans, originaire de Shawinigan et retraité depuis 1997. Suite à une carrière professionnelle débutant dans le journalisme, il entame une longue carrière professionnelle de plus de trente ans dans les relations publiques à l'Université du Québec à Trois-Rivières. Grâce à son expertise, Jocelyn continue à mettre son grain de sel dans plusieurs manifestations médiatiques dans la région de la Mauricie. Très influent pour la BRAM, il s'est occupé de l'émission communautaire à Trois-Rivières, intitulée: «C'est la vie» qui abordait entre autres le sujet de la transmission des savoirs. Toujours dans l'espoir de demeurer jeune et utile socialement, Jocelyn s'occupe maintenant de bénévolat, se dévouant particulièrement pour les activités sportives des jeunes, tout en occupant la présidence du Club de Golf des Vieilles Forges de Trois-Rivières et en prenant du temps pour sa famille.

Margueritte

La dernière participante, que nous appellerons Margueritte, siège pareillement sur le conseil d'administration de la BRAM à titre de personne ressource. Marguerite, originaire de Trois-Rivières, a 72 ans, elle est mariée et retraitée depuis huit ans. Cette participante a débuté sa vie comme mère de famille en élevant cinq enfants. Compte tenu de son expertise et son grand sens des responsabilités, elle a soudainement été guidée vers le milieu politique. Éluë sur le conseil de ville du secteur des Forges, Margueritte réussit rapidement à se tailler une place de renom comme femme d'affaires. Grâce à son flair et à son large réseau de contacts, elle termine sa vie professionnelle à titre de directrice générale dans une résidence pour personnes âgées. Les contrecoups d'une adaptation difficile suite à la transition que provoque la retraite lui ont permis de se remettre en question et l'ont forcé à continuer de s'engager envers la société. Afin de se sentir utile et engagée socialement, elle tient à demeurer disponible à l'endroit des associations de retraités. Marguerite profite maintenant de ses temps libres pour s'occuper de ses 21 petits enfants et passe ses étés dans sa maison de campagne afin de soigner son mari qui est atteint de la maladie d'Alzheimer.

3.1.5/ Traitement des données

En considérant l'orientation de l'étude, qui est qualitative de type exploratoire-descriptive, nous jugeons pertinents d'utiliser comme principale méthode d'analyse, les *verbatim* intégraux, le journal de bord, ainsi que l'utilisation d'une grille d'analyse du discours inspirée des travaux de Laplante (2000) (voir annexe 4), afin de bien comprendre le sens de ce qui est formulé à travers les récits des participants. Pour la première étape, nous avons effectué un codage descriptif, autrement dit, nous avons mis l'accent sur la déconstruction des données, nous les avons découpées, puis réduites en petites unités comparables, pour ensuite maximiser les ressemblances et leurs donner globalement une forme et un sens. Une interprétation sommaire des données a été possible, lorsque nous les avons classées autour de quatre grands thèmes narratologiques validés : les protagonistes, les enjeux, le temps et l'environnement (Laplante, 2000).

Par la suite, nous avons fait ressortir les associations existantes, ou non, entre la BRAM et l'essor économique de la Mauricie à travers un contexte de solidarité intergénérationnelle, généré par un processus de transfert des connaissances professionnelles. Plus spécifiquement, nous avons travaillé à maximiser les différences et les similitudes, pour raffiner, nuancer et subdiviser les données recueillies, de manière à identifier et comprendre le processus de transfert intergénérationnel de connaissances utilisées au sein de la BRAM.

Dans l'unique but de nous faciliter la tâche, le codage des données s'est fait par ordinateur, avec le logiciel Word professionnel 2000. En effet, l'ordinateur a la qualité d'alléger la tâche lors de la transcription de *verbatim*, tout en étant un outil de grande versatilité, autant lors de la lecture que pour classer et regrouper rapidement les données (Pfaffenberger, 1988 dans Deslauriers).

A) Avantages et limites

L'analyse qualitative est idéale pour comprendre les phénomènes ou les situations sociales, principalement lorsque les scientifiques en sont encore à un stade d'exploration (Deslauriers, 1991). Aussi, l'analyse qualitative accepte une certaine flexibilité dans le choix des catégories. L'avantage de pouvoir d'une plus grande souplesse dans la gérance des entrevues définit la force des échanges en profondeur que permet la recherche qualitative.

Pour ce qui est des limites de la recherche, il est important de préciser que compte tenu des facteurs monétaires limités, ainsi que du facteur temporel, prédéfini par le cadre universitaire, nous sommes contraints d'observer la problématique touchant au transfert intergénérationnel des connaissances en analysant un seul point de vue, celui des aînés, personnes-ressources de la BRAM, soit, un nombre restreint d'individus engagés sur le territoire mauricien. Effectivement, l'analyse qualitative des données est le type d'analyse qui pose le plus de problèmes et celle qui présente les plus grands

dangers sur le plan de l'interprétation. D'ailleurs, comme Deslaurier (1991) le souligne, elles ont une portée beaucoup plus pratique que théorique, et c'est notre objectif.

4/



nalyse des données

4.1/ INTRODUCTION D'UN RÉSEAU D'AÎNÉS EXPÉRIMENTÉS : LE CAS DE LA BRAM

« Jésus, a été un homme de travail et le travail lui a permis de développer son humanité, en apprenant à faire des projets avec créativité et à agir avec courage et ténacité, à contribuer à faire vivre la famille, à s'ouvrir à un cercle social plus large par une solidarité consciente et concrète »

(Jean Paul II, 2004)

L'analyse des données nous permet, de prime abord, de bien interpréter la détermination d'un petit groupe de retraités, concernant la création d'une Banque de Ressources des Aînés en Mauricie, puis de canaliser les structures ayant soutenues, directement ou indirectement, dans la mise en œuvre de sa mise en forme. Les enjeux regroupent l'ensemble des actions principales effectuées lors du démarrage, mais aussi les thématiques à partir desquelles se fonde l'interprétation des protagonistes, concernant la mission de l'organisme, les visées, les services offerts, le rôle des membres, le recrutement de personnes-ressources, les procédures de formation, aussi le portrait type de la clientèle, puis finalement, l'importance accordée pour le vécu expérientiel. Conséquemment, pour situer la création de la BRAM dans un cadre temporel précis et instaurer une logique dans le processus de création de l'organisme, nous soulignerons, à travers le récit des membres, les indications propres au temps passé, au temps présent, et finalement, nous regarderons les développements futurs de la BRAM.

4.1.1/ Le démarrage

A) *Les pères fondateurs*

Les impacts de la récente crise économique en Mauricie se sont couronnés par un bouleversement majeur sur le marché du travail et, surtout, par une perte des savoirs anciens, provoquée par le départ de nombreux travailleurs expérimentés. Parallèlement, nous observons un certain écart entre les perspectives sociales recherchées par les anciens et les attentes sociales qui leurs sont véhiculées. Selon le récit de Louis, la BRAM prend son envol en plein milieu du mois d'août 1994, lorsque Richard invite Édouard, Clarence, Bryan et Pascal, un petit groupe d'aînés engagés en Mauricie, pour savoir s'ils étaient intéressés à travailler sur le développement social de leur communauté. En bref, les retraités étaient-ils motivés et disponibles pour collaborer à ce grand chantier, initié à l'époque par le maire Guy Leblanc? Cette première partie a donc été reprise et finalisée par ce qui s'appelle aujourd'hui la *Société de développement économique de Trois-Rivières* (SDE). La seconde, déjà initiée par le *Conseil Régional de Développement de la Mauricie* (CRDM) avec l'aide de l'Université du Québec à Trois-Rivières, sous l'initiative de Richard et de son équipage, est aujourd'hui devenue la Banque de ressources des aînés de la Mauricie, communément intitulée BRAM. D'ailleurs, comme le précise Édouard : « Richard voulait créer une cellule indépendante de la Table sectorielle, pour la Mauricie ». L'organisme regroupe des personnes à la retraite encore disponibles pour apporter leur temps et leur savoir, bénévolement, sous forme d'aide, de conseil,

d'accompagnement, d'écoute, de réseaux de contacts ou autres afin de contribuer à avantager l'entrée professionnelle de la génération montante.

En déroulement, nous voyons comment le président fondateur, accompagné de ses complices, d'abord Bryan, un membre opérant sur le conseil d'administration, qui a été chargé de s'occuper de créer deux répertoires ou, deux banques d'information (une sur les industries de Trois-Rivières et une autre sur les ressources humaines retraitées disponibles, dans la région). Autrement, Clarence est le premier coordonnateur de l'association, Édouard, le trésorier, sans oublier, Pascal, un autre membre pilier, agissant pour la concrétisation de la BRAM. Malheureusement, vu son emploi du temps chargé, ce dernier, n'a pas pu se libérer pour les fins de l'étude.

Après avoir regroupé un bataillon d'individus expérimentés, engagés et dynamiques, selon une association sans but lucratif, légiférée selon la loi 1901, la Banque de Ressources des Aînés en Mauricie, voit enfin le jour. La BRAM transporte des valeurs se rapportant, à la cohésion sociale, à la justice sociale, à l'intégrité personnelle, au développement social, économique et culturel des communautés locales, à la solidarité intergénérationnelle, à la valorisation des retraités ainsi que par la reconnaissance des savoirs, des compétences et des expériences professionnelles. Comme le soutient Richard :

«Nous voulions concevoir un processus de transfert intergénérationnel des connaissances ...Parce qu'il fallait faire quelque chose pour que les aînés continuent à tenir un rôle significatif, ... parce que ça favorise le cheminement personnel

aussi...Il ne faut pas oublier que le simple fait de transmettre des connaissances, c'est un prolongement de la vie...

Visiblement, il apparaît que Richard, le président fondateur de la BRAM, une personnalité très influente en Mauricie, figure comme étant l'unique initiateur du mouvement, le premier à lancer l'idée d'engager l'expérience des anciens vis-à-vis les besoins de la communauté. D'ailleurs le récit des autres membres décrit Richard tel un leader dynamique, égalitaire, intègre et engagé, mais encore, comme un acteur social des plus illustres en Mauricie. Finalement, la BRAM évoque une cellule originale et novatrice, capable de dynamiser la croissance économique et sociale de la Mauricie, semblable à un service d'utilité, de reconnaissance et de valorisation sociale. En témoigne le commentaire de Simon : « *La BRAM offre des perspectives sociales plus significantes et davantage représentatives pour la génération des baby-boomers* ».

B) La genèse d'un mouvement corporatif

En questionnant les protagonistes sur les fondements initiaux de la BRAM, nous remarquons d'emblée que l'organisation incarne un filon adjacent aux Tables Sectorielles des Aînés du Québec, c'est-à-dire, une association de retraités, disponibles pour seconder l'essor économique, social et culturel des régions du Québec. C'est un organisme qui vise le développement social, selon une participation solidaire de transfert intergénérationnel de connaissances. Effectivement, comme le confirme Émile : « *Je suis président du Conseil des aînés du Québec, et oui, on commence à penser à des*

solutions, on parle d'ouverture sur la solidarité intergénérationnelle, mais le concept est encore bien timide».

Bien que le récit parle de l'existence d'organisations lucratives, spécialisées dans le mentorat, distinctement, nous comprenons qu'elles proposent une forme de coaching, similaire à la BRAM. Par exemple, La Fondation de l'Entrepreneurship du Québec couvre une amplitude beaucoup plus vaste, les mandats sont davantage spécifiques et réglementés, et en évidence, les subventions gouvernementales y sont considérables, ainsi que les propos de Émile le confirment:

Comme ces structures bénéficient de plus de subventions et de ressources, elles ont la possibilité d'exporter et de créer de cellules partout au Québec et les personnes ressources sont des employés rémunérés, c'est très structuré, formel, ils donnent des diplômes, ou du moins, ils reconnaissent les transferts, et le rôle du mentor doit être prouvé».

C) Les ressources intermédiaires

Lorsque nous avons interrogé les membres sur l'intérêt d'affilier la BRAM aux diverses structures opérationnelles du niveau administratif et politique de la Mauricie, les données évoquent, précisément, la pertinence de composer un amalgame des forces, autant pour les retraités que pour le développement social de la région. D'autre part, compte tenu du principe de la gratuité des services, correspondant aux organismes sans but lucratif, la BRAM, tangué continuellement avec des facteurs d'ordre financier, d'où le choix d'opter pour une stratégie de ralliement coopératif. En dépit d'une situation financière précaire, la BRAM tire profit de cette alliance associative. À titre

d'exemple, pour ne citer que Bryan : « *Une association à but non lucratif, se doit de jumeler les forces, sinon impossible de survivre* ». Autrement, Éléonore souligne que des valeurs semblables à la BRAM se retrouvent à la Fédération des Aînées du Québec, bien qu'ici, les démarches se réalisent à la grandeur du territoire provincial. Nous déchiffrons aussi d'autres collaborations, liées à la fondation de l'organisme, notamment la Table sectorielle de la Mauricie, la Table de concertation de la Mauricie, l'ensemble des municipalités, les associations de retraités, l'association des Femmes d'Affaires du Québec, le Carrefour Jeunesse Emploi, la Jeune Chambre de commerce, bref, tout le cœur du mouvement corporatif de la Mauricie.

Néanmoins, nous indiquons que le Conseil Régional de Développement de la Mauricie, symbolise un axe central dans l'étape consacrée au démarrage de la BRAM, spécialement, pour son apport décisif dans les subventions qui lui seront octroyées, que ce soit sur les plans financiers ou plus concrets, notamment, la concession d'un local, à la bâtisse du CRDM, directement au cœur de la ville de Trois-Rivières, et aussi, l'allocation d'un numéro de téléphone, d'un répondeur, puis d'un fax.

D) Mobilisation d'un réseau d'échanges intergénérationnels de connaissances

En ce qui concerne l'envol de la BRAM, nous signalons de prime abord, une démarche de mise en marché, une analyse des besoins dont l'objectif ultime visait à contextualiser la réalité sociale des aînées de la Mauricie afin de faire ressortir leur degré d'intérêt et de motivation relativement à la vision de solidarité

intergénérationnelle, d'engagement social, puis de transfert de connaissances. Poursuivi par un travail d'analyse détaillé, les protagonistes fondateurs, c'est-à-dire, Richard, Clarence, Édouard, Bryan et Pascal, ont ensuite dressé un portrait plus explicite concernant les attentes sociales vis-à-vis les aînées, notamment, en identifiant les motivations, les champs d'intérêts, les expériences professionnelles, les connaissances, les compétences, ainsi que les ambitions et les désirs. Somme toute, en scrutant les résultats du sondage, Richard atteste qu'il y avait environ 50 % des membres présents sur les différentes associations de retraités en Mauricie qui se disaient encore intéressés et disponibles pour prolonger leur mission sociale, selon des actions bénévoles signifiantes et intéressantes, c'est-à-dire, de transférer leurs savoirs et leurs expertises, en conseillant ou en accompagnant les jeunes sur le marché du travail.

Le sondage permettait de mesurer l'utilité d'une telle filière de retraités, un réseau de connaissances, d'expériences et de contacts professionnels, octroyé au privilège des générations montantes, sur l'ensemble du périmètre mauricien. D'ailleurs, comme Richard le certifie : « *Après une analyse plus approfondie on voyait qu'il y avait de la place pour la BRAM* ». Assurément, le principal enjeu de la BRAM revient à trouver des moyens, ou plutôt, des solutions pour intéresser les retraités à rejoindre la BRAM afin qu'ils développent un sentiment d'appartenance envers leur collectivité, et encore, pour qu'ils se positionnent à juste titre, dans la sphère sociale. Comme le dit Édouard : « *Comment faire pour intéresser ce 50 % de retraités qui se disent intéressés ? Comment allez chercher encore plus de monde ? Comment faire pour que socialement, les retraités conservent des rôles signifiants et davantage intéressants ?* ».

E) La Mauricie : Terre d'accueil, terre d'appartenance

Nous examinons des incertitudes par rapport aux références temporelles, concernant les débuts de la BRAM, si bien que la majorité des protagonistes commencent leur discours en précisant ne pas bien connaître les dates exactes de la création de la BRAM. Distinctivement, nous déchiffrons trois participants sur douze, lesquels montrent une parfaite connaissances historique de la BRAM. Par exemple, d'après Richard : « *La BRAM a commencé à voir le jour vers les années 1997-1998, et plus exactement en 1999, soit, en plein cœur d'une profonde crise économique en Mauricie* ». Dans le même sens, Éléonore est la seule participante à nous avoir montré les règlements législatifs de la BRAM, tout comme, Louis, le nouveau président par intérim, lequel nous a fait parvenir certains documents sur la constitution de la BRAM.

Les témoignages parlent d'une époque déterminante, révélant certaines problématiques traitant des aînées, leurs rôles sociaux et leur utilité sociale. Bref, les protagonistes fondateurs s'entendent pour dire que le leadership et le dynamisme des aînés de la BRAM évoquent des valeurs essentielles, particulièrement, lors du démarrage d'un organisme communautaire, comme nous le fait remarquer Jocelyn : « *C'est des services gratuits de conseils... par des vieux..... ce n'est pas toujours bien perçu...il faut prouver que c'est utile, que ce n'est pas une perte de temps* ». En se rapportant sur une période de cinq ans, nous imaginons que l'étape consacrée au démarrage évoque une phase culminante, de haute envergure, pourtant indispensable, à

la conception des règlements législatifs, pour les demandes de subventions gouvernementales, l'appropriation de locaux ainsi que pour réunir les retraités de la Mauricie et inviter les jeunes entrepreneurs. À titre d'exemple, nous citons Jocelyn : « *Ça prend beaucoup de temps et de patience, de dynamisme et surtout beaucoup de leadership.... parce que nous ça 'a été long avant qu'on réussisse à réellement faire connaître l'image exacte de la BRAM* ».

Dernièrement, le récit des membres démontre que le démarrage de la BRAM a constitué un moment complexe, difficile et laborieux à entamer. Jocelyn précise : « *Ça l'à été long avant que la BRAM se fasse connaître....en plus, les membres fondateurs ont été envahis par d'importants problèmes administratifs dès les premières années ... et ça continue...* », ou dans le même sens, selon Édouard: « *La mission de la BRAM n'était pas claire au début, ça s'est précisé par la suite, mais il y a encore des restructurations à faire...* ». Le récit met en perspective l'enjeu temporel relativement au démarrage de la BRAM. D'ailleurs, la majorité des membres se questionne encore à savoir si la BRAM est, réellement, reconnue et estimée, à sa juste valeur.

Nous admettons que la zone 4, la Mauricie et les Bois Franc, concrétise la terre natale, pour ainsi dire, de tous les protagonistes interviewés, hormis Bryan, qui est originaire de Montréal, Émile de Jonquière, Louis de Saint Joachin de Cap Tourment, David de Rimouski et Stanley qui est natif du Nouveau-Brunswick. Il n'en reste pas moins que la région mauricienne représente un authentique port d'attache puisqu'elle

entoure l'ensemble des secteurs d'activités professionnelles, sociales et culturelles, des membres de la BRAM.

Tandis que la responsabilité première de l'organisme vise à soutenir le développement social de la région mauricienne, un niveau local, un territoire plus petit, davantage collectif, bien que tout autant dynamique. D'ailleurs Richard est catégorique : *«Le milieu provincial est un territoire trop large, donc c'est beaucoup plus difficile de mettre les individus en contact »*. En se limitant à une petite superficie, la BRAM offre une meilleure proximité par rapport aux besoins du milieu. Mais encore, la Mauricie rassemble une importante variété de retraités expérimentés, qualifiés et compétents, des aînés habitués au milieu professionnel de la région, à ses infrastructures, ses lois et politiques.

F) Un territoire délimité, délimitant

Le récit de Richard, le président fondateur, indique précisément que la Mauricie fait office d'une situation géographique idéale, compte tenu de sa périphérie, bordant deux grandes métropoles, Montréal et Québec. En lien, nous comprenons que la BRAM n'a nullement l'intention de s'expatrier outre frontière. Ainsi selon Clarence:

« Il y a eu certaines tentatives d'exportation dans différentes régions du Québec, or, les approches ont manqué de leadership, autant de la part des aînés que pour les décisions gouvernementales. De toute façon, ce n'était pas notre but d'exporter... nous c'était ici à Trois-Rivières ».

La prépondérance de la BRAM vers un territoire local, délimité et précis, semble toutefois irriter certains participants. Entre autres, nous devinons que la BRAM ne possède pas les subventions nécessaires pour tenter de s'expatrier à la grandeur du territoire, comme les firmes privées le font. Finalement, les aveux de Jocelyn mettent en perspective l'efficacité de différents modèles externes pour améliorer l'intégration sociale des retraités. Par exemple : *« L'idéal serait comme au Japon, ou à Cape May, là-bas, la ville est tenue propre par les retraités. Ainsi, les retraités peuvent agir explicitement et de manière visible, sur le mieux-être de leur communauté ».*

4.1.2/ La mission

En ce qui concerne les protagonistes, spécialement intéressés à promouvoir la mission de la BRAM, nous retiendrons le sous-groupe fondateur, soit, Richard, Clarence, Édouard, Bryan et Pascal. Distinctement, Richard, se trouve dans une classe à part, vu son grand sens du leadership, son sens de l'engagement et l'ampleur de ses réseaux de contacts. En effet, ce dernier est reconnu comme indispensable vis-à-vis l'émergence et la continuité de la BRAM. D'ailleurs, comme le soutient Margueritte : *« Richard, connaît beaucoup de monde, donc c'est souvent lui qu'on allait voir, plus souvent qu'autrement peut-être même... mais ça fait plus longtemps que moi qu'il est à la retraite... ».*

A) Mouvements sociaux et actions collectives

Nous interprétons que le mandat foncier de la BRAM vise à offrir une assistance professionnelle non rémunérée, pour les individus qui n'ont pas les moyens de se payer les services d'un professionnel. Bref, la couleur du bénévolat, consécutive à la mission de la BRAM, reflète des actions définies, réciproques et collectives. Conformément, la BRAM s'engage à rendre accessible les ressources, les connaissances et les expertises professionnelles des aînés envers les jeunes moyennant un support d'orientation, de soutien, de l'accompagnement, l'échange de précieux conseils, et sûrement, selon le « réseautage », ou le partage des réseaux de contacts, propres aux travailleurs anciens. Les membres de la BRAM sont informés que les mandats ne pourront, en aucun cas, entraver dans le travail d'un professionnel, et finalement, que les conseils offerts, ne devront d'aucune manière, se manifester dans le processus décisionnel de celui ou celle qui fait la demande.

B) Retrouver la magie d'antan

Les protagonistes interrogés parlent assez respectueusement de la structure des systèmes d'enseignement des sociétés capitalistes, où les jeunes sont machinalement formés, en se faisant bombarder d'innombrables connaissances théoriques. Or, il semble que les valeurs de performance, d'individualisme et de concurrence empiètent désormais l'essence des qualités humaines de l'homme, comme l'expérience, les connaissances pratiques et les savoirs agir.

Nous constatons que plutôt que de vouloir se soutenir, en se nourrissant les uns des autres, les générations, présentement formées selon les valeurs de compétition et de concurrence, lesquelles valorisent à outrance, le capital, la vitesse, la consommation de masse et une fulminante montée de l'individualisme. La course pour gagner une place dans le monde professionnel est impitoyable, il faut désormais se battre, se supplanter les uns les autres sans penser à collaborer, ni à la pérennité de la culture des entreprises, sans prendre le temps de penser à des mécaniques de transfert des expertises et des savoirs anciens. À l'inverse, les jeunes entrepreneurs chassent les travailleurs vieillissants, par des formations technologiques et l'utilisation de logiciels. Bref, la rapidité d'introduction des jeunes au monde du travail a littéralement désorganisé les méthodes de travail anciennement utilisées, forçant nombre de travailleurs vieillissants à prendre leur retraite, et favorisant l'augmentation du travail contractuel.

C) Outrepasser la pudeur sociale

Conjointement, comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, plusieurs réprimandes trahissent une carence au niveau du transfert des connaissances de types pratiques, soit, les savoirs faire expérientiels, les savoirs d'action, les savoirs être. Autrement dit, les connaissances normalement plus humaines, congénitales ou émotives qui sont l'aboutissement d'un long cheminement personnel, à travers divers rapports interrelationnels, comme dans le travail d'équipe, les négociations, la gestion du

personnel, la capacité de synthèse, la diplomatie, et fondamentalement, la capacité à consolider de solides réseaux de contacts, semblent être mise au rancart.

Nous répétons qu'en privilégiant le transfert intergénérationnel de connaissances, effectués sur une base de conseil, une relation de partage, d'entraide et de compréhension, l'expérience de vie, évoque un atout utile et fort avantageux, tant pour inciter les jeunes, les conseiller ou les prévenir des aléas du monde professionnel. Distinctement, la simple reconnaissance des savoirs et des individus à travers les âges, semblent être intimement liée aux désirs d'utilité sociale, à la recherche de valorisation personnelle et d'intégrité personnelle, tant recherchées par les personnes-ressources de la BRAM. Selon Simon :

Quand je transmets mes expériences, mes savoirs-faire, mes qualités de gestionnaire par exemple, ça me redonne l'impression d'être utile et important, ça me permet de continuer à vivre, c'est comme un prolongement intérieur... qui j'ai été, ce que j'ai fait et ce que je peux encore faire.

D) Espace de création et de restauration du lien social

Les récits des protagonistes laissent deviner un enjeu transcendant pour la BRAM, soit, l'intégration sociale des aînés. Plus précisément, d'après le récit de Émile : « *La BRAM offre aux aînés, l'opportunité de poursuivre des projections personnelles, de manière significantes, intéressantes et salutaires* ».

Effectivement, les affirmations mettent en lumière la correspondance qui existe entre la BRAM et les nouvelles perspectives sociales lancées à l'égard des aînés. La BRAM vise à offrir aux travailleurs vieillissants une seconde chance de contribuer au mieux-être de la communauté locale tout en favorisant leur propre cheminement personnel. Les principales notions affectées vont de la valorisation des acquis et des expériences professionnelles, la recherche de reconnaissance sociale, et forcément, la notion de plaisir afin que la contribution sociale des aînés, un engagement entièrement bénévole, soit réalisée de manière souple et non forcée. Comme quoi, le transfert de connaissances proposé par la BRAM incarne une initiative signifiante et intéressante. En référence, le récit de Éléonore vient préciser l'importance de l'engagement social pour les retraités :

Au début de ma retraite j'avais peur...de ne plus être reconnue, de ne plus avoir d'activités et de réseaux de contacts, en plus que je suis divorcée... mais ça n'a pas pris de temps, j'étais dans l'asso. des aînés, pis là je suis la présidente... mais c'est ça, la BRAM c'est une possibilité de se prouver à nous-mêmes, pis aux autres, qu'on est encore utile et important, surtout à la retraite, alors qu'on est plus reconnu dans le travail.

Les données nous permettent de retracer une autre angoisse sociale, soit, l'abus et exploitation, comme le relève Bryan:

Le problème est qu'on risque maintenant de vouloir discréditer les aînés qui ne voudront pas s'engager socialement, on va bientôt les cataloguer comme des bons à rien, complètement inutiles pour la société, bref, de vieux et des oiseux profiteurs...

En définitive, les protagonistes jugent qu'il est primordial d'aller chercher les retraités dans les premières années de transition, autrement, la motivation diminue, l'intérêt du social et les contacts professionnels s'émiettent. Le récit de Stanley vient ajouter, qu'un trop grand laps de temps entre l'arrêt du travail et le désir de l'engagement provoque un manque de confiance en soi, en ses connaissances alimenté par l'impression d'être surpassé. Les démarches de la BRAM sont considérées comme avant-gardistes. D'ailleurs nous définissons que le mouvement réalise une alternative unique, dynamique et des plus tangibles, idéale pour entamer un amalgame entre les âges, aussi pour réfléchir à de nouveaux rôles sociaux pour les aînés. Distinctement, nous pouvons dire que le premier défi de la BRAM vise à proposer des perspectives sociales envers la population vieillissante ainsi que des occasions de compréhension entre les âges, spécialement grâce à un processus de transfert intergénérationnel de connaissances professionnels basé sur un échange réciproque, sur le respect, l'écoute, et une solide relation de confiance.

4.1.3/ Les buts et objectifs de la BRAM

A) Exploiter le potentiel social

Sur un commun accord, les déclarations des membres de la BRAM encouragent, en quelque sorte, la population à perpétuer un code d'éthique, voire, un code d'honneur, invitant au respect des hommes, à la solidarité intergénérationnelle ainsi qu'à un partage réciproque des connaissances. Subséquemment, l'analyse des données certifie qu'il

est fondamental d'explorer les voies unissant l'univers des générations plus jeunes à celles des plus expérimentées et, finalement, à équilibrer les courants de la transmission entre les générations. D'après Bryan:

Les jeunes ont les connaissances académiques et sont très habiles avec l'informatique et les technologies, Oui d'accord, mais ils n'ont aucune expérience, aucun réseaux de contacts, et en conséquence, beaucoup moins de facilité, de réussite, de crédibilité et ça va de soi, de confiance en eux.

B) Cultiver un espace de médiation intergénérationnel

Nous remarquons également que le choix de prôner l'intergénération via le transfert de connaissances est en résonance avec l'arrivée d'un grand nombre de bouleversements sur le marché du travail. D'abord avec la prise de la retraite de plus en plus hâtive, pour de nombreux travailleurs expérimentés. Aussi, la réalité sociale des baby-boomers dissimule toujours autant d'équivoques à l'égard du vieillissement de la population au Québec. Dans ce contexte, la vision faite de l'intergénérationnelle est encore outrageusement minimale, les attentes sociales concernant les retraitées paraissent timides, pour ainsi dire, très peu gratifiées, sans quoi, injustement repoussées, aux dépens d'un redoutable et puissant système de l'économie capitaliste.

C) Valorisation sociale des aînées

En parallèle, les propos de Richard, précisent que la BRAM a, stratégiquement, choisi d'orienter ses démarches, selon trois ordres : assister le développement social de la région; favoriser la solidarité intergénérationnelle, et finalement, contribuer à la

valorisation des aînés, puis à changer l'image actuellement associée à la vieillesse. En conséquence, le transfert intergénérationnel des connaissances représente une opportunité de prolonger la posture sociale des aînés, soit, par des perspectives d'engagement social, et en attache, telle une occasion unique d'éveiller les feux de la solidarité intergénérationnelle.

Néanmoins, d'après les données recueillies, même si l'éveil retenti depuis une dizaine d'année par rapport aux problématiques sociales des retraités, il semble y avoir un réel manque de perspectives sociales vis-à-vis les anciens. Par exemple, selon Bryan : « *Il ne se fait rien pour les aînés.... Sinon aller soigner les malades ou au bingo....* ».

Paradoxalement, alors que nous savons que la BRAM travaillent à l'élaboration de solutions de compréhension, concernant l'apparente confusion intergénérationnelle, la conception de la solidarité intergénérationnelle reste une préoccupation essentiellement économique. Les propos des membres affirment qu'il se prépare à un interminable combat, où d'un côté, les locaux, alias, la génération d'anciens méprisent la jeunesse, tels des écervelés, dissipés en une génération confuse, alors que de l'autre côté, les visiteurs, ou les novices, cataloguent les personnes plus âgées, comme un groupe d'individus disqualifiés, désuets, démodés, mais encore, telle une lignée surabondante et onéreuse, monopolisant les ouvertures sur le marché du travail.

4.1.4/ Les services offerts

A) *Témoignage de coopérations intergénérationnelles*

Nous devinons l'opportunité qu'offre la création d'une banque de ressources d'expériences via les connaissances et les compétences professionnelles des retraités. Plus spécifiquement, les protagonistes avancent que la BRAM regroupe des retraités qui offrent bénévolement leur temps et leurs expériences au service de la communauté locale et régionale. En pratique, il s'agit d'un répertoire informatisé combiné à un service de jumelage de demandeurs et de retraités. Enfin, nous rappelons que les retraités sont disponibles et intéressés à participer aux réussites de développement économique, social, culturel, communautaire, ou parfois, humanitaire.

À ce propos, l'initiative de Clarence est saluée quant à la conception d'une base de données permettant au comité chargé d'évaluer les demandes de classer et trier rapidement les dossiers, puis d'affilier adroitement les appels vers les ressources les plus adéquates, inscrites dans la banque. Pourtant, selon Clarence : *« Après avoir renoncé au poste de coordonnateur, et conséquemment, suite à la diminution de mon implication envers l'organisme, l'outil de classification, a fini par devenir carrément dysfonctionnel. C'est dommage, j'y avais mis beaucoup de mon temps ».*

Par ailleurs, avec le passage de Angel, une employée permanente, recrutée et rémunérée par le CRDM en 2003, nous concevons que la BRAM a bénéficié d'une collaboratrice particulièrement adroite dans les fonctions relatives au secrétariat.

Selon les aveux des personnes interrogées, l'implication et le dynamisme de Angel rejoignent directement les fondements de base de la BRAM, soit, entamer des occasions pour rapprocher les générations, ou encore, pour engendrer un espace de discussion, de partage et d'échange des connaissances afin de dégager un sens commun, une réciprocité entre les âges.

B) Concevoir un protocole d'intervention

Lorsque nous avons interrogé les participants par rapport au processus d'intervention de la BRAM, nous remarquons à quel point les membres sont avisés et informés des différentes normes établies. Notamment, nous identifions que le service offert par la personne-ressource ne devra pas être trop long, aussi, la personne-ressource s'engage à transmettre son expérience de façon professionnelle, tout en restant dans un rôle exclusif de conseil, sans ingérence dans le processus décisionnel. Également, le temps de travail offert par les retraités ne sera pas rémunéré, puis l'intervention de la BRAM devra éviter de remplacer un service déjà offert par un autre organisme, sauf si ce service n'est pas accessible. Enfin, l'intervention d'une personne-ressource ne devra, d'aucune manière, combler un poste rémunéré ou susceptible de le devenir. La BRAM propose un accompagnement, avec un suivi et une évaluation, exposant les réalisations, ou diversement, les échecs et ceci, sans obligation de continuer. Corrélativement, les protagonistes expliquent que les actions amorcées se rapportent principalement à la

rédaction de rapports conseils, à siéger sur différents conseils d'administration et à participer aux réunions de la BRAM.

C) *Proposer un engagement bénévole signifiant*

La transcription des données, laisse découvrir certains travers, concernant la valeur entendue pour la notion de bénévolat. Une moitié du groupe juge que le volontariat est une valeur en soi, qui permet de se sentir utile et engagé. En opposition, Édouard, Jocelyn, David, Margueritte et Simon, défendent qu'à la suite d'un dur labeur professionnel, ou le bénévolat a toujours été présent, sans négliger les nombreuses responsabilités familiales et tous les problèmes personnels, le désir de faire de l'action communautaire perd de sa candeur. Autrement dit, la motivation pour l'engagement bénévole peut aussi se permuter en une forme d'obligation, voire carrément, du ressentiment, comme Édouard le mentionne : « *Le bénévolat fait bonne impression, il permet aux aînés de ne pas perdre la face, sinon on a pas le temps, pas le goût, le bénévolat de service moi là...* ». Subséquemment, puisque la BRAM figure comme une association communautaire, les affirmations précisent que les retraités ne sont pas, obligatoirement, tous intéressés à prendre en charge de lourdes responsabilités, et surtout, ils ne veulent pas retourner à un travail à temps plein, réalisé complètement gratuitement.

4.1.5/ Le rôle des aînés, l'indice d'un futur métier d'accompagnateur

A) *Engager le leadership et le dynamisme des anciens*

Par ordre d'importance, nous remarquons qu'il y a une grande charge de responsabilités attribuée au président fondateur. Que se soit, lors de la mise en marche de la BRAM ou directement pour intervenir en tant que personne-ressource, les affirmations confirment que Richard incarne la principale référence, le protagoniste le plus couramment interpellé et le membre le plus influent au niveau des décisions constitutives de l'organisation. Toutefois, quelques reproches trahissent le contrôle qu'exerçait le président fondateur de la BRAM. Par exemple, les aveux de Margueritte illustrent l'ampleur du monopole qu'il lui a été attribué, ainsi que les répercussions sur les autres membres: «Je ne me suis pas sentie vraiment impliquée puisque l'ensemble des fonctions et responsabilités importantes, assujetties à la BRAM, étant majoritairement attribuées à Richard », ou encore, selon Émile : « Peut-être que Richard avait trop pris de charge... je ne sais pas... ».

Dans le même sens, alors que Richard commente les raisons de sa récente résiliation au poste de présidence, nous saisissons que depuis son départ, la BRAM perd tranquillement l'intégral de son dynamisme, la force de son axe de leadership. Effectivement, Louis accepte de succéder à Richard dans ses fonctions de présidence. Toutefois, celui-ci, précise : « *J'ai dit oui... bien vouloir accepter de tenir le rôle du président par intérim, au sein de la BRAM, mais uniquement jusqu'à la prochaine*

assemblée générale». Nous retrouvons aussi Clarence, qui a lui aussi diminué son implication envers la BRAM, pour ce qui est des autres membres, les affirmations démontrent qu'ils agissent, principalement, à titre de personnes ressources, soit, dans le but de faire valoir la mission de la BRAM, repérer d'autres personnes ressources, aider à renouveler la clientèle, ou encore, siéger sur les différents conseils d'administration se rapportant aux visées de la BRAM.

B) Un employé permanent au service de la BRAM : Nécessaire mais à quel prix?

L'étude montre hors de tout doute l'importante contribution de Angel, une employée permanente, rémunérée par le CRDM, pour répondre aux fonctions se rapportant aux tâches de secrétariat (répondre aux appels, gérer les dossiers, écrire les communiqués de presse et les procès verbaux, contacter les personnes-ressources, et encore). En parallèle, nous observons que le manque de financement de la BRAM a récemment forcé Angel à quitter son poste, un rôle pourtant non négligeable, dont elle avoue personnellement, avoir exercé avec intérêt, depuis maintenant plus d'un an. Nous spécifions que l'implication de Angel est fortement appuyée, illustrant la nécessité perçue d'assurer une coordination constante de manière à répondre aux demandes et à suivre les diverses activités de l'organisme.

C) *Le don de l'expérience, un outil de solidarité intergénérationnel*

Le défi principal des membres de la BRAM, touche, d'abord, le recrutement des personnes-ressources expérimentées en Mauricie. Les données traitant du rôle des membres, laissent apparaître un enjeu fondamental se rapportant au vécu expérientiel. Nous observons que le cumul d'expériences est nécessaire pour développer des aptitudes dans le travail d'équipe, des compétences dans la gestion et les finances. Comme le souligne Louis : « *Le cumul d'expériences, permet une vision synthétique des problèmes qui nous sont présentés... parce qu'on est déjà passé par là...* ». En parallèle, la BRAM a mis sur pied un comité chargé de jumeler les offres de services vers les personnes-ressources les plus adéquates, bref, pour faire correspondre une demande via un aîné répertorié dans banque de ressources, et ceci, en considérant les forces, les compétences, les aptitudes et la disponibilité des membres. Pour les aînés de la BRAM, il apparaît vital de poursuivre le même engagement social que ce que jadis l'activité professionnelle leur permettait, c'est-à-dire, une implication de manière tout aussi signifiante, intéressante et profitable pour le bien-être de la société. Les données laissent ainsi comprendre l'importance de poursuivre son cheminement social, d'abord en restant constamment à l'affût du contexte sociale et économique de la région et comme le mentionne Jocelyn : « *Ici, on doit rester ouvert d'esprit, et surtout ça l'aide à rester jeune d'esprit...* ».

Plus distinctement, nous spécifions que les membres ne se voient, ni comme des techniciens, ni comme des consultants, mais plutôt comme des accompagnateurs

bénévoles, des conseillers, des guides, des motivateurs, voire comme un réseau intergénérationnel de connaissances accessible et efficace, capable de dynamiser la Mauricie.

D) L'engagement social des aînés : Un principe de disponibilité

Nous rappelons que la période de collaboration convenue entre les deux partenaires, c'est-à-dire, l'entreprise mandataire et la personne ressource choisie, se développe généralement de manière ponctuelle, à raison de quelques rencontres, incluant un suivi et une évaluation. Toutefois, la durée des mandats peut également varier en fonction des requêtes. Notamment, Richard a accompagné pendant plus de un an et demi, deux jeunes entrepreneurs dans la consolidation du Maquisart, une importante structure culturelle en plein cœur du centre-ville de Trois-Rivières.

Selon les données recueillies, l'efficacité et le rendement des membres est éphémère. Par exemple selon Richard :

Si on veut garder un certain dynamisme, la BRAM doit penser à renouveler les ressources régulièrement...On est utile et efficace pendant une période de temps... C'est pour ça que je m'en vais, je sens qu'on doit se renouveler, se redynamiser.

Nous observons l'existence d'un lien étroit entre l'engagement social et la notion temporelle de disponibilité, propres aux retraités. Par exemple, nous voyons que Richard est estimé et reconnu au sein de la BRAM pour avoir grandement contribué au démarrage de la BRAM. On lui reconnaît également un leadership en regard des

principaux intervenants socio- économiques de la Mauricie. Leadership qu'il a su exercer durant les cinq années constitutives à la mise en marche du projet.

Somme toute, alors que neufs participants sur douze parlent de vouloir délaisser tranquillement les activités de la BRAM, nous devinons une soudaine fatigue, un ralentissement, voire même, une diminution évidente des membres actifs, au sein de la BRAM. Les raisons invoquées correspondent à des problèmes de santé ou à un manque d'intérêt dû à une diminution des demandes, ou même, par désolation de voir Richard quitter le poste de présidence.

4.1.6/ Le recrutement : La force du nombre

Les protagonistes, fortement inspirés par la notion de solidarité, « la force du nombre », comme le dit Édouard, racontent qu'ils ont essayé d'éveiller un maximum de retraités et une variété d'expertises, d'où l'intérêt de relier l'ensemble des associations de retraités du territoire mauricien. La stratégie du « bouche à oreille » est sans contredit, abondamment employée au sein de l'organisation, compte tenu de son caractère non lucratif. Dans le même sens, Jocelyn, originaire de Shawinigan, reconnaît que sa principale fonction dans la BRAM répondait de son large réseau de contacts sur l'ensemble du périmètre mauricien : *« Ma principale fonction était de parler de la BRAM aux retraités de ma région, et des alentours, aux jeunes aussi... Mon rôle était de recruter des nouveaux membres, mais aussi des nouveaux projets, c'était vraiment du bouche-à-oreille ».*

A) Bâtir un réseau d'expérience

Malgré le fait que l'image de la BRAM reflète actuellement un consortium d'hommes, les participants avancent que l'association aspire présentement à un équilibre des forces. Cette tendance devrait également s'harmoniser dans toute la société, considérant l'importante concentration des femmes, actuellement, sur le marché du travail, dans les postes de gestion, dans les finances, l'administration et la politique.

B) La mobilisation des ressources et les limites au recrutement

Nous repérons une limite dans la mobilisation des ressources, autrement dit, l'affiliation entre la BRAM et les diverses associations de retraités peut aussi être contraignante, puisque les personnes-ressources de la BRAM, également membres des associations d'ânés de la Mauricie, représentent un cercle fermé, inaccessible et inintéressant pour la génération montante. Par ailleurs, la BRAM est, en quelque sorte, biaisée par la forte concentration des membres orientés vers des savoirs en gestion, en administration ou en finance. Bref, le manque d'ouverture sur différentes compétences représente une limite de la BRAM, voire même, parfois un obstacle stagnant le processus de transfert des connaissances.

En conséquence, les affirmations des participants précisent que la mobilisation des personnes-ressources dépend directement de la nature des requêtes. Aussi, nous voyons que les interventions se réalisent de manière ponctuelle et cyclique. Dans le

même sens, l'appel à la mobilisation des forces requiert une rotation incessante des expédients, et encore, nous remarquons qu'il est préférable de commencer à sensibiliser les retraités rapidement, c'est-à-dire, suite aux premières années d'arrêt du travail. À ce titre, David affirme :

En tombant dans une surabondance de temps et de disponibilités, la BRAM coordonne parfaitement avec les retraités, elle leur propose des moments pour retrouver des réseaux de contacts, pour se revaloriser, et manifestement, pour retrouver un statut social.

En définitive, nous comprenons que l'arrêt du travail est une période qui suit le cheminement de la vie. Or, la BRAM permet de vivre une retraite engagée, signifiante et intéressante, avec des possibilités de collaboration sociale, un espace d'échange des savoirs entre les âges, un temps pour se revaloriser, reconnaître ses forces, puis tranquillement changer l'image de la vieillesse.

4.1.7/ La formation des personnes-ressources : Transparence et légitimité des connaissances

Les protagonistes nous assurent qu'il n'est pas nécessaire d'avoir recours à un procédé spécifique pour la formation des membres. Au contraire, ceux-ci estiment que la période du cheminement professionnel concède aux travailleurs l'avantage de développer des expertises précises et de cumuler de nombreuses compétences et connaissances transférables.

A) L'expérience, un argument de crédibilité, de confiance et de respect

Alors que les affirmations témoignent du fait qu'il n'y a pas de formation concrète pour les personnes ressources, nous identifions que les connaissances, les compétences et les expériences présumées, représentent distinctivement les seuls points de repères, concernant la notoriété des membres. Ainsi, puisqu'il est théoriquement impossible de connaître le bagage réel des intervenants, nous saisissons la portée des notions de confiance et de respect tenues à l'égard du témoignage de vie des individus, leurs expériences, leurs compétences, leur capacité à transmettre les connaissances et les différents savoir-faire. Comme principale référence, le récit de Richard, fait état d'un membre de la BRAM, anciennement policier, dont la formation rigide et autoritaire à laquelle il avait été habituée, ne cadre pas avec le style non formel de la BRAM. En lien, David confirme qu'il faut un certain laps de temps avant qu'une base de confiance s'installe entre un client et une personne ressource : « *Au début, la BRAM est mal perçue, on pensait qu'il y aurait plus de demandes finalement, il n'y a pas beaucoup de demandes* ».

4.1.8/ Le profils des demandes

A) Des actions bénévoles calculées, pour une clientèle adaptée

En ce qui regarde la clientèle cible, nous retrouvons essentiellement des jeunes âgés entre 25 ans et 40 ans, des petites entreprises, des projets d'ordre sociaux et des

organisations communautaires. Bref, toutes les personnes ou les organisations qui n'ont pas les moyens de se payer les services de professionnels. Comme principaux modèles, nous retiendrons, entre autres, la salle de spectacles le Maquisart, pour son énorme potentiel dans le secteur de la culture; la Maison Carignan, L'Entre-Deux, cinq entreprises d'économie sociale, quatre à cinq dossiers d'entreprises individuelles ainsi qu'un organisme communautaire spécialisé dans la fabrique de meubles, qui œuvre auprès de jeunes délinquants.

B) Reconnaître les savoirs dans l'agir professionnel

Visiblement, suite à la rencontre d'exagérations et d'abus, lorsque par caprice financier, ou pour éviter d'engager du personnel, certains demandeurs hasardent d'exploiter le bénévolat, la BRAM a mis sur pied un comité chargé d'évaluer et d'analyser l'ensemble des requêtes en profondeur, justement dans le but d'empêcher les demandes trop spécifiques, souvent démesurées. De la même façon, les requêtes outrancières et abusives venant de certaines structures importantes en Mauricie sont rejetées. Le récit parle de la BRAM comme un service intergénérationnel de conseils bénévoles à l'endroit des jeunes entreprises du milieu communautaire, social et culturel en Mauricie. Les principaux services sont offerts au niveau de la gestion, des finances et de l'administration. Les actions convoient des gens de tous les domaines et de tous les âges, pour autant que les organisations répondent aux objectifs établis par la BRAM.

C) *La loi de l'offre et de la demande à travers les interactions sociales*

Après réflexion, il semble que la loi de l'offre et de la demande figure comme une limite importante à envisager pour un organisme comme la BRAM. D'où l'importance de conserver une certaine réserve dans les procédures de mise en marché des services offerts par l'organisme. Finalement selon Richard : « *On a pas les moyens, ni l'effectif pour répondre à trop de demandes. D'ailleurs, il faut des sous pour faire des campagnes publicitaires* ».

Paradoxalement, malgré une tactique préconisant volontairement l'absence de publicité, les propos de Émile, Éléonore, Bryan, Stanley, Édouard, Margueritte et Jocelyn, donnent l'impression que la BRAM aurait gagné à être plus éclatante, bref, en citant Jocelyn : « *La BRAM souffre d'un manque de visibilité, elle n'est pas assez connue...et moi qui travaille en communication, je peux te dire que ça me gênait un peu ça...* ». Plus distinctement, nous remarquons certaines modalités de recrutement, comme des brochures explicatives de la BRAM (voir annexe). Les protagonistes rappellent aussi la conception d'une conférence de presse ciblant l'ensemble des médias de la Mauricie ainsi que les représentants de plusieurs associations de retraités, de La Jeune Chambre de Commerce et du Carrefour Jeunesse emploi. Les propos du président fondateur expliquent que cette brève prestation publique a, par la suite, été adroitement commenté par un reportage journalistique: « *Les journaux en ont parlé, et c'est bien, parce qu'en réalité, on voulait lancer publiquement des invitations aux*

retraités ainsi qu'aux petites entreprises de la région». Nous interprétons que l'intention de l'organisation était de faire connaître le mouvement, les visées, les opportunités, sinon, d'inciter directement le recrutement des membres et, assurément, de justifier la pertinence sociale de la BRAM.

Que ce soit par préjugés ou par simple ignorance, d'énormes erreurs de sens se seraient glissées dans la traduction des services offerts par la BRAM. Nous découvrons que la clientèle partage une conception différente à l'égard de la mission véritable de l'organisme. D'un côté, les démarches sont reçues comme des échanges sur les expériences et les processus vécus par les aînés, et de l'autre, selon une clientèle plus septique, on semble discriminer d'emblée les initiatives de la BRAM, pour ses allures contentieuses, considérant que les aînés sont dépassés, qu'ils ont des connaissances désuètes, et surtout, qu'il monopolisent le marché du travail. Bref, ici la BRAM est un organisme nuisible, inutile et sans intérêt. La question qui revient est de savoir comment faire connaître la véritable valeur de la BRAM, ainsi que ses visées propres en plus de recruter une variété de personnes-ressources disponibles et compétentes? Comment intéresser la génération plus jeunes à venir partager leurs connaissances avec les aînés, tout en sachant que la BRAM doit répondre à l'intransigeante loi de l'offre et de la demande?

Théoriquement, le contexte spatial restreint la clientèle de la BRAM à l'intérieur de la région mauricienne. Toutefois, nous distinguons une centralisation des appels de services à l'intérieur de la ville de Trois-Rivières. Par exemple, nous retrouvons, le

Maquisart, situé sur la rue des Forges, en plein cœur du centre-ville de Trois-Rivières, sans oublier les divers organismes sociaux, tels : la Maison de la Famille de Trois-Rivières Ouest et du Cap-de-la-Madeleine, la Maison Carignan, à Trois-Rivières, ou encore, une OSBL spécialisée dans la réadaptation de délinquants, établie dans la bâtisse industrielle du Cap-de-la-Madeleine.

4.1.9/ Le vécu expérientiel : Un héritage de connaissances

A) Pratiques et identités professionnelles

Lorsque nous interrogeons les participants sur leur vécu expérientiel, nous décelons une connivence importante entre le cheminement professionnel, la personnalité et le sentiment de confiance en soi par la reconnaissance sociale des savoirs expérientiels. Assurément, les participants qui ont, jadis, occupé des postes gradés et socialement valorisés (nous retrouvons par exemple, un maire, un économiste expérimenté du ministère de l'agriculture, des directeurs d'école, des enseignants, une conseillère pédagogique, un ancien directeur général de l'information à l'UQTR, ayant également occupé un poste en relations publiques et en communication, un bibliothécaire, un directeur du centre hospitalier Cooke, un infirmier, ainsi qu'une politicienne, qui a aussi travaillé dans l'immobilier) constituent une variété d'expériences et de connaissances transférables. En lien, les déclarations parlent de l'importance accordée au vécu expérientiel, comme un cycle constitutif de première importance dans le cheminement personnel des individus. Par exemple, en témoignant

les propos de David : « On se basait sur les compétences, après avoir travaillé 25-30 ans dans le même secteur, je pense que tu en connais des affaires..... En ayant travaillé 25 ans au Ministère, j'ai eu la chance de développer des expertises... ».

B) Construire ses savoirs, sa personnalité, ses réseaux de contacts

La diversité des expertises et connaissances professionnelles attribuées aux retraités dévoile une alternative unique et fort profitable au déploiement d'une société de savoirs. Selon les affirmations des personnes interrogées, même si les connaissances académiques reçues au départ restent décisives, le savoir-faire évoque, sans aucun doute, l'étape la plus recherchée au cours du cheminement professionnel. En définitive, nous déchiffrons à travers les différentes fonctions exercées et les nombreuses expériences accumulées à quel point les valeurs de reconnaissance sociale, de valorisation personnelle et d'utilité sociale revêtent une importance capitale. De même en est-il de la capacité de « réseautage », comme le nomme Jocelyn.

C) Les cycles du travail, comme sources d'apprentissage

Les aveux certifient que si autrefois les individus choisissaient un métier qu'ils devaient honorer et respecter tout au long de leur carrière, les jeunes d'aujourd'hui, trop souvent «tatoués» par les règles expansionnistes du capitalisme et de la consommation semblent privilégier davantage les emplois à la pigne, les postes contractuels, sinon les emplois saisonniers. Toutefois, comme le mentionne Émile : « Les jeunes n'ont plus la

vocation pour leur métier, nous on choisissait une orientation professionnelle par passion...pas pour l'argent... et on voulait s'engager pour longtemps ».

Les références temporelles établissent que l'expérience de travail des participants s'étend sur une longue période, pouvant s'échelonner sur 10 ans, 20 ans, 30 ans, voire même, 40 ans. Parallèlement, en reprenant les propos de Louis : « *Le travail est guidé par des cycles de plus ou moins 6 ans ou 7 ans, lesquels, concrétisent le parcours professionnel des individus, tout en favorisant continuellement l'acquisition d'expertises et le développement personnel* ». Dans le même sens, Émile ajoute : « *J'avais 64 ans à l'époque, c'était le temps, avec une expérience de 20 ans dans la gestion, c'est une transformation dans ma vie ça...* ».

CYCLE II

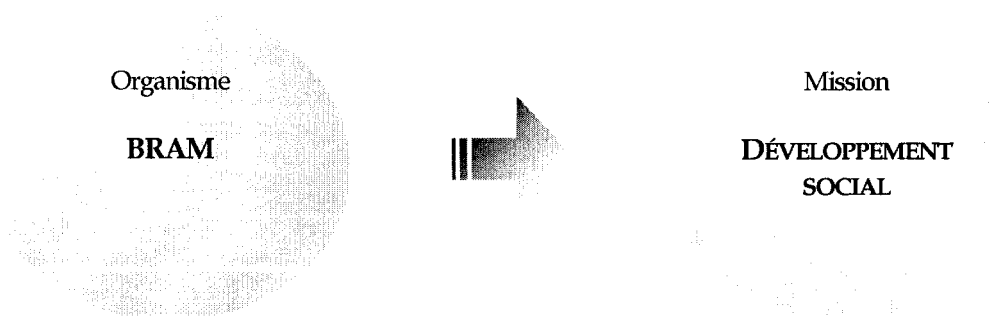


Figure 3. Modélisation de la problématique

4.2/ LE LEADERSHIP DES AÎNÉS, FAVORABLE AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL DE LA MAURICIE

La deuxième partie traite des différentes perspectives de comportements citoyens proposées par les membres de la BRAM. Notamment, en identifiant l'impact de la BRAM sur l'essor social et économique en Mauricie nous tenterons de comprendre la motivation des retraités quant à leur désir de s'impliquer dans des activités bénévoles, de s'engager à l'égard des besoins de la communauté, notamment, en réunissant un amalgame d'expériences professionnelles pour, ensuite, les transposer vers les générations montantes.

Selon les affirmations recueillies, la capacité d'adaptation, de compréhension et de rationalisation, propres aux individus sont les nouvelles forces à rechercher, à comprendre et à enseigner. Nous interprétons que la BRAM propose des solutions de compréhension entre les générations, en occasionnant des possibilités de rencontre et d'échange afin de mixer les âges et d'entrer en relation les uns avec les autres dans le but de rencontrer un objectif d'entraide.

4.2.1/ Un mouvement de développement solidaire, pour élever la conscience citoyenne

Après avoir questionné les membres en regard de la contribution sociale de la BRAM sur le développement socio-économique en Mauricie, nous distinguons que la valeur fondamentale qui anime l'organisme concerne directement le dynamisme de la région. Autrement, les protagonistes notifient que la participation bénévole des membres, réalisée auprès de jeunes entrepreneurs n'ayant pas les moyens de se payer les services d'un conseiller professionnel, prouve à quel point la BRAM incarne une opportunité pour les jeunes d'apprendre plus rapidement les rudiments du métier, ce qui favorise l'essor économique, social, culturel, et certainement, humain, de la communauté locale.

A) Former l'économie du savoir

Les différents témoignages précisent que peu avant la mise sur pied de la BRAM, le gouvernement du Québec avait déjà stimulé des actions de concertation concernant l'utilité sociale des aînés. Une de celles-ci demeure la constitution de Tables Sectorielles des Aînés du Québec. En témoignage, Édouard mentionne:

L'objectif constitutif menant à la création des Tables Sectorielles des Aînés au Québec visait foncièrement à soutenir le développement social des régions, mais il n'y en avait pas encore explicitement pour la Mauricie, c'était essentiellement à Montréal ou Québec...

L'image symptomatique que projette le contexte économique de la Mauricie vers le milieu des années 90, alors que la région est touchée par la mondialisation, les changements technologiques, les tensions dans les industries de pâtes et papiers, un important taux de chômage, sans oublier l'arrivée d'un nombre élevé de nouveaux jeunes retraités, illustre un inquiétant abaissement au niveau du leadership économique de la région. En écho, les protagonistes interviewés soulèvent un enjeu drastique, soit, la participation, mieux encore, l'engagement social des aînés, selon un processus de transfert intergénérationnel de connaissances.

Les données témoignent de la pertinence de réunir un nombre important de retraités compétents disposant d'aptitudes au niveau de la gestion, des finances, de l'administration, de la politique, ou de toutes autres domaines connexes, puisqu'ils offrent aux générations montantes, des opportunités de rencontres, de partage d'expertises, de précieux réseaux de contacts, et surtout, du soutien et des conseils professionnels complètement gratuits. Enfin, il semble que les opérations (conseils, mentorat, coaching, accompagnement, discussions et observations) ont l'avantage de faciliter la tâche aux jeunes entrepreneurs, et par le fait même, de favoriser le développement social, économique et culturel, de la région.

B) Échanger une variété d'expériences professionnelles

La contribution sociale des aînés de la BRAM se réalise donc, principalement, grâce au transfert intergénérationnel de connaissances, suivant le principe de la gratuité réciproque. Notamment, d'après Margueritte :

En secondant l'envol professionnel des futurs dirigeants, la BRAM souhaite être en mesure de perpétuer les expériences, puis permettre aux membres de camper des rôles sociaux plus signifiants et davantage valorisants. Je ne veux pas être payée, je veux juste être utile...et les jeunes eux, souvent ils en ont pas d'argent, où ils sont tellement surendettés...

Nous comprenons à travers les entrevues à quel point la BRAM croit qu'il soit profitable de canaliser une grande variété de ressources, touchant nombres d'expertises, de compétences et de connaissances et enfin, d'entretenir l'intérêt de penser à des mécanismes souscrivant à transférer cet inestimable patrimoine de savoirs, de génération en génération.

C) L'engagement social des aînés, un enjeu politique?

L'intérêt du développement social en Mauricie se manifeste vers les années 1994 et 1995, au moment où la région connaît une importante baisse au niveau du leadership économique, compte tenu des prises de retraite massives dans différents secteurs de l'activité sociale. Par ailleurs, nous retiendrons la définition de Édouard :

Le développement consistait à l'utilisation optimale des ressources dans un milieu donné...des ressources et aussi des retraités...en vue du mieux être de la population qui l'habite.

Par ailleurs, nous identifions certaines controverses concernant l'enjeu politique relié à la BRAM. Tandis que le groupe est divisé entre deux univers distincts. Un premier sous-groupe étant en faveur d'un engagement politique de l'organisme, prétextant que sans soutien gouvernemental, les droits civils ne se modifient pas. Un autre se dit complètement apolitique, c'est-à-dire, désintéressé par toutes allégeances ou coalitions politiques. En parallèle, il est important de préciser que malgré les fortes propensions politiques du président fondateur de la BRAM, celui-ci est reconnu par ses pairs pour être totalement impartial et objectif face aux différents partis politiques. Selon Jocelyn : *« Je n'ai jamais entendu Richard faire de débordement à caractère politique... quand on discute on peut très bien parler de poésie, de nos enfants, tu sais... »*.

D) *Élever l'intelligence collective et agir contre l'inertie des autorités
Gouvernementales*

De l'avis de plusieurs membres, la prédominance des sociétés capitalistes libérales transforment déjà les valeurs sociales et communautaires, fragmentant ainsi le lien social. Ces transformations risquent littéralement de s'effondrer devant les mérites de la performance, de la réussite à tous prix et de l'esprit de compétition. Pour eux, la montée de l'individualisme et la tendance lourde à vouloir conserver l'image de la jeunesse éternelle constituent des freins importants au véritable développement social.

Comme nous le confirme les entrevues, les membres de la BRAM, en proposant des idées de solidarité, de partage et de transfert intergénérationnel des savoirs, ont la ferme impression de naviguer littéralement à « contre-courant culturel ».

Pour eux, la société industrielle avancée, telle que nous la connaissons, dépeint présentement une triste réalité, laissant l'économie s'imposer comme modèle dominant qui se traduit à travers le langage et les pratiques de la vie publique. Le récit de Jocelyn fait état du danger social qui persiste, à vouloir discréditer le côté humain, les expériences, les relations sociales, le « réseautage », de même que le transfert des connaissances, uniquement au profit de l'emprise technologique, des finances et des règles imposées par le marché.

En définitive, dans leur esprit, l'emprise des sociétés libérales incite une petite concentration de retraités à concevoir des dispositifs régulateurs afin de restituer les valeurs sociales, assurément plus humaines, d'abord fondées sur le respect, la confiance, le partage et la solidarité sociale, et ceci, à travers le courant des âges. Les règlements constitutifs de la BRAM confirment que les racines de l'association sont directement attachées à des valeurs d'ordre sociale, notamment celles de favoriser l'intégration sociale des aînés, d'encourager les relations intergénérationnelles, et aussi, de stimuler le transfert de connaissances, selon une collaboration solidaire et réciproque. Bref, d'encourager un amalgame des âges, un partage des savoirs, ou encore, créer un espace de médiation, permettant à tous et chacun de prendre parole, de jouer un rôle social

significatif, autrement dit, d'exister, de se sentir utile, reconnu et valorisé, en toute intégrité.

4.2.2/ Utilité sociale de la BRAM

A) Proposer de nouvelles attentes sociales pour les aînés

Les protagonistes parlent de la réalité sociale des aînés en Mauricie en mettant l'accent sur un réel manque de perspectives sociales portées à leur égard. En lien, les participants parlent d'une société québécoise des plus traditionaliste, qui n'a jamais vraiment envisagée de suite signifiante et intéressante pour la vie post-carrière, considérant qu'autrefois, les conditions de vie ne permettaient pas aux hommes de vivre très vieux. Or, vers l'âge de la soixantaine, les individus étaient dès lors, perçus comme des vieillards. Pourtant, les retraités ne devraient-ils pas plutôt être imaginés, tel un groupe d'individus, ayant, naturellement, la propriété d'être plus âgé possédant toujours de l'acuité intellectuelle, donc capables d'assurer un rôle actif sur le plan social, notamment, par la transmission de connaissances, l'échange d'expériences et le partage d'un vaste réseau de contacts du milieu professionnel en Mauricie?

Dans ce contexte, les fondateurs de la BRAM ont désiré remettre à l'ordre du jour la problématique de l'utilité sociale des aînés. Entre autres, en créant un mécanisme stimulant afin de stimuler des liens féconds avec de jeunes entrepreneurs et, ainsi,

contribuer à l'essor économique de la Mauricie. De la même façon, l'organisme s'énonce comme une réponse aux attentes sociales à l'endroit des aînés toujours intéressés par l'engagement social et l'action citoyenne. Précisément, les participants de la BRAM désirent camper des rôles sociaux signifiants et valorisants, en marge du traditionnel marché du travail. Enfin, le récit nous confirme qu'il est capital d'actualiser l'image présentement véhiculée de la retraite, et surtout, de reconsidérer les rôles sociaux, jusqu'ici, proposés aux aînés. À titre d'exemple, Édouard affirme : « *La BRAM fait partie de ces organisations qui ont décidé d'identifier des attentes sociales par que ça ne se faisait pas...* ».

B) Des chemins anciens pour développer une société moderne

En rassemblant les données, nous remarquons que les visées de la BRAM, moyennant le transfert de connaissances entre générations, aspirent à former une main-d'œuvre de qualité, une économie de service, intelligente et réfléchie, comparse d'un authentique outil de connaissances unique dans le développement économique et social de la Mauricie. Nous rappelons que la BRAM est une initiative originale, la première au Québec, à faire s'engager les aînés dans un processus de dynamisation des communautés locales. Les moyens privilégiés par l'organisme prennent la forme de projets visant à guider et conseiller les jeunes entrepreneurs, et encore, à rehausser l'estime personnelle des aînés. Enfin, ils ambitionnent de travailler à la revalorisation de l'image de la vieillesse.

Par ailleurs, les mandats qui se trouvent actuellement confiés à la BRAM laissent les personnes-ressources sans tâche précise, sans responsabilité, sans mandat, et sans possibilité de participation sociale. En conséquence, l'utilité de la BRAM paraît, aussitôt, moins solide, comme le dit Margueritte : « *J'aurais aimé avoir l'affaire par mois, pour me sentir plus utile socialement, surtout en vieillissant, moi Je m'implique à 100 %, où je ne m'implique pas* ». Malheureusement, les témoignages indiquent que la demande de services se fait encore relativement rare.

C) Le silencieux passage d'un arbre de connaissances

Plusieurs membres dénoncent une forme d'épuisement concernant la survie de l'organisme, les raisons invoqués passent du manque de leadership au niveau de la présidence, du besoin de subventions ou encore de la nécessité d'augmenter les membres ressources ou de diversifier le bassin de la clientèle. Sans quoi, l'enjeu temporel apparaît, les personnes-ressources accordent plus de temps pour de nouvelles réalisations, et naturellement, se dégagent tranquillement de la BRAM. Aussi, dans deux cas, la maladie indique le facteur d'abandon. De telle sorte que, hormis, Richard, Bryan et Simon, l'ensemble du groupe s'accorde pour dire que la BRAM s'essouffle tranquillement, au même rythme que le vieillissement des personnes-ressources.

4.2.3/ Motivations des membres

Lorsque nous avons questionné les participants, par rapport aux principales motivations guidant l'intérêt des aînés envers les actions bénévoles et l'engagement social, les réponses convergent essentiellement autour du besoin de se sentir encore utile socialement, telle une quête perpétuelle de reconnaissance et de valorisation de soi, ou simplement, une ultime preuve de vie.

Autrement, les données montrent que les protagonistes ont toujours eu l'occasion de côtoyer des jeunes durant leurs activités professionnelles. D'ailleurs, pour Éléonore : « Après avoir fait une longue carrière dans l'enseignement, j'ai toujours côtoyer des jeunes, j'aime ça les guider, les épauler... parce que j'ai de l'expérience de vie... », ou encore, comme en témoigne les propos de Stanley:

C'est fascinant de voir comment les jeunes y grouillent, j'ai du plaisir à leur donner des conseils, à voir les nouvelles réalités quotidiennes, surtout que j'ai toujours travaillé en faveur des jeunes... et du sport...

A) Des maquisards solidaires porteurs de savoirs

De toute évidence, la main-forte du président fondateur est abordée comme un facteur déterminant, incitant plusieurs retraités à rejoindre ou à quitter la BRAM. Aussi, l'accompagnement, les conseils ou les suggestions, apparaissent comme des initiatives personnelles, forçant l'individu à faire une rétrospective intérieure, afin de mieux assimiler ses propres savoirs, selon l'ensemble du parcours de vie. Le récit de

Richard, explique que sa principale motivation apparaît lorsqu'en transmettant ses savoirs, ses expériences, il a l'impression « d'avoir vécu » et de « vivre encore ». Par exemple, il affirme :

Les premières qu'on a accepté et à laquelle moi j'étais mêlé, c'est le Maquisart, ça c'était la première, en suite de ça il y en a eu plusieurs là mais, ça là été la première qui a été. Et celle là c'était véritablement expérimental, il y avait trois maudites bonnes raisons qui nous amenaient à ça. La première c'est qu'on savait qu'il était en difficulté, la seconde c'est qu'on savait que c'était des gars qui n'étaient pas très vieux, trente ans et moins et troisièmement c'est qu'on se disait c'est dans un créneau, dans un secteur de la culture où il y a beaucoup, beaucoup de potentiel dans la région ici culturelle, mais peu d'opportunités. Et peut être que cette salle de spectacle là deviendra une opportunité pour certains jeunes artistes.

Ces propos illustrent de façon éloquente les principaux fondements de la théorie de Guillemard (1972), que nous avons d'ailleurs détaillés dans le chapitre 1, sur l'engagement et le non engagement des retraités.

B) Le désir de maintenir une posture sociale

Les principaux commentaires des participants mettent en perspective l'intérêt d'avoir été et d'être toujours impliqué socialement, tout comme, l'importance de rester éveillé vis-à-vis le contexte social et économique de la région. Aussi, l'opportunité de maintenir et de développer des rapports privilégiés avec l'univers de la jeunesse constitue une motivation partagée par l'ensemble des membres. Essentiellement, à travers la BRAM, les aînés ont l'impression de mieux comprendre les champs d'intérêts

des jeunes entrepreneurs, leurs connaissances, leurs expériences, leurs frustrations, et leurs espérances. Comme quoi, il apparaît que les démarches de transfert intergénérationnel de connaissances représentent un moyen concret et efficace, favorisant directement la solidarité des âges et l'économie des savoirs.

Les membres interviewés admettent éprouver une grande sensibilité face aux objectifs sociaux. Or, ils précisent que la motivation première d'engagement dépend entièrement de l'orientation personnelle des individus, du cheminement professionnel, et aussi, du désir de participer aux actions bénévoles. Selon Jocelyn : « *Le bénévolat tu as ça en toi.... Ça touche directement la personnalité des individus, c'est-à-dire, le besoin de rehausser l'estime personnelle et la confiance intrinsèque. Le bénévolat ça ne s'improvise pas* ». Néanmoins, alors que certains assurent que la motivation première des aînés est de rendre service, d'autres, prétendent qu'ils agissent d'entrée, suivant leur propre avantage, ensuite, pour se sentir utile, et après, vient le désir d'aider les autres.

En relation, le récit démontre que l'ancien aspire à reprendre confiance en lui et à se revaloriser en dehors du cadre professionnel. Puis, nous dégageons l'importance des principes de plaisir, de reconnaissance, de gratification personnelle et d'utilité sociale, surtout, suite à l'arrêt du travail. Notamment, selon Stanley : « *Il ne faut surtout pas qu'il y ait du stress pour les retraités... surtout si c'est des démarches bénévoles, il faut avoir du fun, du plaisir* ».

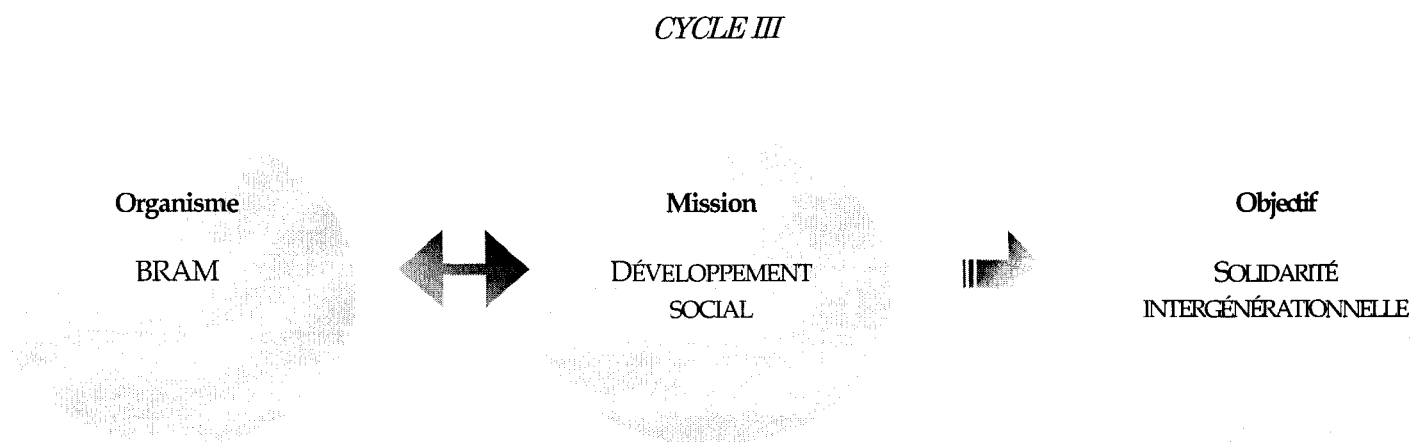


Figure 4. Modélisation de la problématique

4.3/ ATTISER LES FEUX DE LA SOLADIRATÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

*« Ce n'est pas l'usure qui fait vieillir
mais l'absence d'usage. »*

(Association des policiers retraités Mauricie-Bois-Franc, 2001)

4.3.1 L'équilibre intergénérationnel, un paradoxe social

D'après les informations obtenues, nous découvrons qu'en encourageant la participation des aînés, en favorisant la compréhension entre les générations et aussi, en créant de nouvelles attentes sociales envers les retraités, l'objectif de la BRAM s'applique, concrètement, à soutenir la solidarité intergénérationnelle. Par le fait même, elle contribue au développement social, économique et culturel de la Mauricie. Néanmoins, les affirmations expliquent que malgré les beaux discours, l'utilité et la reconnaissance sociale des aînés se révèlent incessamment vidés de sens. Bref, selon Jocelyn :

Il n'y a pas de place pour les perspectives sociales, envers les aînés, je réalise qu'il y a un manque de communication dans les organismes communautaires. C'est un problème qui fait réfléchir la société depuis peu de temps. On y pense mais ça manque de leadership, de communication, d'implication...bref, il n'y a pas de vision d'ensemble commune face au rôle et à l'utilité sociale des aînés dans les sociétés industrialisées, pas d'attentes sociales, pas de vision réelle face à la solidarité intergénérationnelle....

Effectivement, malgré plusieurs tentatives pour aider au développement social et économique de la Mauricie, pour valoriser les retraités et pour faire mousser la solidarité entre générations (notamment l'Aide aux devoirs, La Maison des Grands

Parents, etc.), plusieurs insatisfactions demeurent. Pour Richard : « *Il n'y a pas assez de leadership, de participation, d'envergure et surtout pas assez de subventions aux organismes sans but lucratif...* ».

A) Coopérations fructueuses et solutions de compréhensions intergénérationnelles

Les membres de la BRAM se disent préoccupés par l'arrivée de cette culture embryonnaire, où les nouveaux retraités sont, de plus en plus jeunes. À titre d'exemple, nous citerons Jocelyn : « *Pour arriver à vivre dans une société intergénérationnelle, les principes et les règles d'éthiques doivent, préalablement, être définis.* » Même si les protagonistes interviewés disent avoir la même acuité intellectuelle et être toujours autant conditionnés par la jeunesse, ceux-ci constatent toutefois qu'ils doivent faire l'effort de rester continuellement à l'affût du contexte socio-économique, culturel et politique. C'est-à-dire qu'ils doivent penser à recycler leurs acquis, reconvertir leurs savoirs et leurs compétences. Par exemple, Jocelyn précise : « *des jeunes m'emballent, je dois me reconvertir, j'ai encore l'acuité intellectuelle* »

À cet égard, certains membres de la BRAM ont créé, conçu et animé une émission télévisuelle intitulée «*C'est la vie*», diffusée sur les ondes de la télévision communautaire. Ainsi en témoigne Jocelyn, anciennement, l'animateur de l'émission : « *L'émission nous propose un univers de savoir-faire, d'expériences et de connaissances variées, en vue d'améliorer la compréhension entre les âges et de favoriser les échanges entre générations.* »

B) Les fondements de la solidarité intergénérationnelle

Tantôt présente, tantôt timide, la solidarité intergénérationnelle, apparaît modérément à travers le paysage québécois. Nous observons que les échanges intergénérationnelles, composées de forces et de faiblesses distinctes, de complémentarités et de fusions, sont basés sur le principe de la réciprocité. D'ailleurs les propos de Simon définissent que nous devons apprendre à combiner nos qualités à donner, à rendre et à recevoir :

« L'expérience humaine, les compétences et les connaissances professionnelles, ça sert, il faut s'entraider entre les âges, pas se mettre des bâtons dans les roues, on vit avec les autres générations, donc toute la société est concernée et doit s'ouvrir sur la solidarité. »

Par la suite, nous examinons que le concept de solidarité ne signifie pas simplement d'être ensemble, de cohabiter sur un territoire commun, mais plutôt, d'apprendre à partager un savoir collectif, de génération en génération. Le récit de Émile propose un élément de compréhension face au désir de partager les connaissances et les expériences accumulées durant 20 ans, 25 ans, 30 ans de vie professionnelle:

« Transmettre les connaissances, ça me permet d'abord de me sentir encore vivant... je me revois... j'aimerais les aider, leurs faire profiter de mes savoirs, avant qu'ils ne fassent de gaffes...comme moi...c'est gagner du temps ça et de l'énergie, et ça m'oblige disons, à rester jeune d'esprit et toujours éveillé face à l'actualité mondiale... »

Nous relevons que les générations doivent commencer à échanger et discuter davantage pour arriver à engager le principe de solidarité intergénérationnelle. De la sorte, la BRAM peut-elle évoquer une alternative, permettant de relier les générations les unes aux autres? La question de Stanley est légitime : *«Comment vivre l'intergénérationnelle dans mon quartier, comment vivre à travers les quatre saisons de la vie? »*.

C) *Les savoirs réciproques*

En utilisant des exemples précis, les adhérents attestent que la BRAM a de bonnes intentions de solidarité intergénérationnelle. Ainsi, selon Margueritte : *« L'échange se construit dans les deux sens, soit, de manière symétrique, hormis, un apport différent, puisque l'expérience des aînés, caractérise la force première de l'expérience »*. La solidarité intergénérationnelle peut alors s'avérer conflictuelle et contradictoire, menant parfois à des polémiques majeures. Par exemple, des tensions au niveau du partage des richesses, par rapport à la conception des rôles sociaux, puis concernant la perte des savoirs anciens. Aussi, le discours des participants démontre qu'il y a autant de jugements portés à l'égard des générations vieillissantes que vers les générations plus jeunes. Or, les démarches proposées par la BRAM offrent différentes occasions de rencontre et des opportunités d'échanges intergénérationnelles afin de mieux comprendre les différentes réalités sociales des générations, voire, de démystifier les caractéristiques correspondantes, les aspirations et les craintes de chacun.

Le transfert intergénérationnel de connaissances est décrit comme une solution permettant de mixer les âges puisqu'en cernant les ressemblances et les différences, la BRAM vise à concevoir un large et solide réseau de connaissances, proposant moult expériences diversifiées et nuancées, en gardant l'optique du partage réciproque, de la confiance mutuelle et du respect des autres. En conséquence, les participants parlent de démarches mixant le « conseil », le « mentorat » et le « coaching ». Il semble qu'en concevant un processus interactif, autorisant un beau mélange entre les âges, la BRAM symbolise une nouvelle possibilité économique, sociale, culturelle et certainement, une aide altruiste originale et stimulante, tant pour la reconnaissance sociale des retraités que pour venir en aide aux générations montantes, les futurs garants de nos vieux jours.

D) Les droits des aînés confondus avec la politesse de l'âge

Subséquent, nous voyons apparaître certaines inquiétudes sociales qui empêcheraient littéralement d'attiser le feu de la solidarité intergénérationnelle. Par exemple, Jocelyn témoigne : « *On vit dans une société à deux mesures, où coexistent deux solitudes qui ne communiquent pas, souvent par manque de temps, manque d'occasion, manque d'intérêt* ». Autrement dit, la BRAM suggère la rencontre entre une génération en vieillissement, constituée d'expertises et de connaissances variées et utiles professionnellement, avec une lignée de jeunes entrepreneurs, débordant d'énergie et de capacité, mais qui ne possèdent pas encore l'expérience, la crédibilité et l'affluence des anciens. En lien, nous retiendrons les propos de Richard : « *Il y a certes*

des Inquiétudes sociales, des malentendus et plusieurs incompréhensions, mais je ne pense pas qu'il y ait vraiment de cassure, on peut encore collaborer, s'aider, se nourrir les uns des autres ».

E) La traversée des âges, une réalité collective et universelle

Les affirmations fixent les origines de la problématique touchant la solidarité intergénérationnelle en région vers le début des années 1990, soit, succédant à l'important bouleversement économique de la Mauricie. Pour eux, formellement, les 50 ans et plus, modélisent une génération pourvue de richesses et d'expériences. D'ailleurs, comme le mentionne Louis :

Effectivement, la génération de 55 ans et plus vit dans une période favorisée, avec une retraite confortable. À l'opposé, les moins de 30 ans vont vivre cette époque plus difficilement, puisqu'ils n'auront pas de fond de pension aussi élevé...

Autrement, nous remarquons les préjugés voulant que le temps de retraite soit à l'image d'une « mort sociale », où les hommes symbolisent des vieillards, affaiblis, dodelinants sans intérêt, sur une chaise berçante. En résultat, le récit de Bryan prédit un renversement de la pyramide des âges, à brève échéance. Selon lui, le débat sur la solidarité intergénérationnelle devrait prendre tout son sens d'ici 20-25 ans, et ceci, particulièrement, au niveau du partage des richesses : *« Le phénomène de la retraite hâtive ça ne restera pas longtemps... Dans 10-15 ans, il va y avoir 5 travailleurs pour 1 retraité, actuellement il y 100 travailleurs qui payent des impôts pour 1 retraité ».*

Finalement, nous devinons que la force du soutien familial est indispensable et constant dans les relations intergénérationnelles. Par exemple, en se référant à Margueritte : « *Les enfants vont continuellement demander conseils à leurs parents, même à 70-72 ans....* ».

4.3.2/ Vivre le vieillissement de la population québécoise

Lorsque nous proposons aux membres d'élaborer sur les problématiques, touchant le vieillissement de la population québécoise, ceux-ci affirment que la vieillesse est le résultat des interactions entre l'individu et la société. Ainsi, nous déchiffrons que l'ancien qui poursuit son engagement social, selon la suite logique du prolongement de sa vie, vieillit généralement sans grand bouleversement. Toutefois, les propos de Simon, Stanley, Clarence et Margueritte, repèrent certaines préoccupations du point de vue des soins médicaux, du capital financier, du partage des richesses, de l'attribution des rôles sociaux et des relations intergénérationnelles. Néanmoins, David affirme : « *Directement, la situation, avance si on demeure actif et engagé, mais la majorité des nouveaux retraités, comme ceux pour qui ça fait plus de dix ans, eux se révèlent, plutôt, indifférents et insensibles* ».

A) *Quand la vieillesse illustre le résultat des interactions sociales*

Il apparaît que la vie après la retraite symbolise, pour plusieurs d'entre eux, une période de renouveau et d'enrichissement. Or, vieillir peut également se vivre comme

une phase pénible, avec une diminution des ressources, un abandon de certaines activités, l'apparition de problèmes de santé, une perte d'autonomie, un danger de solitude, et certainement, la ségrégation. Parallèlement, les actions de la BRAM ont volontairement été orientées dans le but d'utiliser l'aîné, avec ses propres capacités et ses forces de compétences. Pour la BRAM, le plus important demeure de trouver des solutions permettant aux différentes générations d'entrer en contact, de se comprendre et de s'accepter davantage. Certainement, nous devinons le besoin urgent d'actualiser l'image de la vieillesse soit, en valorisant les expertises et les connaissances, ou encore, comme le propose Louis :

Pourquoi ne pas rehausser les qualités humaines des aînés, gratifier leurs disponibilités vers les actions bénévoles. Sans oublier, qu'ils représentent une contribution économique importante au sein de la société québécoise... Les compagnies de voyage n'ont jamais été aussi fleurissantes... Et oui, les 55 ans et plus sont la principale clientèle visée.

B) Les activités post-carrière

Le récit confirme que l'augmentation de la durée de vie devrait être plus difficile à supporter pour les générations futures. Par exemple, Louis rappelle l'arrivée d'inquiétudes majeures au niveau du partage des richesses. De plus, les conséquences du renversement de la pyramide des âges engendrent de nombreuses problématiques concernant les relations intergénérationnelles. Toujours en se référant au récit de Louis, nous identifions que les complexités s'organisent principalement autour de

problématiques telles la démographie, l'immigration, les relations intergénérationnelles, la retraite hâtive et aussi, les changements des stratégies de travail. En vain, nous retenons que les actions de la BRAM visent à changer les représentations sociales conçues à l'endroit de la vieillesse. En présentant les expériences professionnelles des anciens aux générations plus jeunes, comme une force motrice capable de dynamiser l'essor économique de la communauté locale, la BRAM participe à cet effort pour consolider le lien social.

Encore, les participants expliquent que le vieillissement illustre un cheminement court, souvent long, vers la mort, où l'individu est seul responsable d'embellir son parcours, par l'éducation, le choix de carrière, les activités culturelles, l'implication sociale, les loisirs, la famille, et encore. Somme toute, l'adaptation à la retraite est un facteur qui dépend entièrement de la personnalité et de l'optimisme des individus. Cependant, nous observons que l'image associée à la vieillesse constitue une représentation sociale propre à chaque culture et différente selon les sociétés.

Les personnes interrogées admettent que certains jeunes portent des jugements négatifs à l'égard des aînés. Par exemple, d'après Clarence : « *Les retraités sont jugés comme des vieillards, devenus inutiles, désuets et forts coûteux, ou même, comme des voleurs de jobs...* ». Autrement, Jocelyn affirme que le paysage québécois, conserve des conceptions péjoratives face à la vieillesse, puis, il ajoute :

En se laissant trop longtemps vivre, renonçant à l'implication sociale, bref, beaucoup trop de retraités préfèrent sombrer, à ne rien faire, en attendant de mourir. Ils préfèrent s'isoler, pis

le manque de confiance en soi apparaît, et là c'est plus difficile à vivre, la solitude.

Enfin, nous savons que pour parvenir à changer les mentalités, les générations ont encore beaucoup de chemin à faire. Le message lancé indique qu'il est vital de suivre le cours du temps, tout en cherchant à évoluer constamment, en restant ouvert à d'autres connaissances, d'autres réalités, d'autres valeurs, mais encore, en tentant de préserver un esprit jeune, éveillé et réceptif. À titre d'exemple, Éléonore précise :

J'aime encore travailler pour me sentir encore dans le coup, rester connecté au contexte du monde du travail, retraite dans l'action... sinon c'est difficile d'être mentor »,

« Je n'ai pas le temps de vieillir, je vie comme avant, j'ai été à 200 Km/heures, je continue à vivre comme j'ai vécu, j'ai encore autant d'acuité intellectuelle qu'avant sinon plus....

Ou encore, selon Jocelyn,

« Je n'ai pas le temps de vieillir, je vis comme avant, j'ai été à 200 Km/heure, je continue à vivre comme j'ai vécu, j'ai encore autant d'acuité intellectuelle qu'avant sinon plus....

C) *Le temps de l'économie contre le temps de la culture*

Individuellement, les participants avouent que plusieurs changements organiques et somatiques arrivent dépassé 65 ans. En se référant à Émile, on comprend notamment : « Avec les années on s'affaïsse, les ressources diminuent ». Ou encore, comme le soutien Clarence: « J'ai survécu à une crise cardiaque il y 5 ans, j'ai encore un cancer

de la prostate, pis là, ça me coûte 150 \$/mois ». En répercussion, il semble y avoir une nuance entre la génération des baby-boomers et la génération X, soit, les 30 ans et moins. Les anciens ont eu la chance de traverser, et continuent de traverser, une période très favorisée, un départ, sans trop de prérogatives scolaires, et pour conclure, une retraite subventionnée par l'État. À l'opposé, la génération X, soit, les 30 ans et moins, n'obtiendront décidément pas cette veine.

Les allégations faisant état du temps passé, où ont travaillé nos ancêtres, remémorent l'ère de grande pauvreté, où l'âge de 60 ans, équivalait aux vieilles personnes. Ils étaient éreintés et gravement malades, pour ainsi dire, déjà livrés au stade de non retour. Subséquemment, alors que le récit dessine le paysage québécois telle une société en grand vieillissement, souffrant d'une baisse massive des naissances et d'un apport au monde du travail complètement bouleversé, plusieurs questions jaillissent, à savoir, quoi faire avec les 60 ans et plus? Ou encore, comme le mentionne Jocelyn : *« Aujourd'hui à 50-55 ans on invite les gens à se retirer, pourquoi, est-ce qu'on est trop vieux pour travailler? »*. En réalité, avec l'arrivée des progrès scientifiques, particulièrement en médecine, les campagnes de préventions ainsi que les moyens projetés pour aider les retraités (les fonds de pension, les REER, ou autres) nous comprenons qu'il devient carrément utopique de faire des projections futures sur le contexte des générations passées. Par ailleurs, il semble que la qualité de vie des travailleurs se corrige et s'améliore constamment, les chiffres le prouvent, l'espérance de

vie, aurait variée entre, 60 ans vers la fin des années 1950, à près de 80 ans, cinquante ans plus tard (Statistique Canada, 2005).

Le récit montre une perception très ancrée qu'avec la montée du capitalisme, les hommes ne disposent plus de liberté pour développer des liens sociaux, ni pour participer aux activités communautaires, qui sont naturellement régulées suivant une participation bénévole. Paradoxalement, nous décodons à quel point le vieillissement de la population québécoise illustre une problématique sociale, généralement examinée en termes comptables et non comme un enjeu social, de solidarité intergénérationnelle.

Puis, nous distinguons les symptômes d'une future dépression sociale, à l'égard de la société actuelle, avec les horaires surchargés, l'obsession du gain, la consommation à outrance, la compétition, la concurrence et la performance. Comme quoi, les dérives de cette puissante monopolisation, témoignent d'une tragique négligence humaine. «Maintenant que nous avons touché le cosmos, quand reste-t-il des connaissances sur l'homme, de ses expériences, de ses connaissances et de ses sentiments?» demande Richard? Comment l'individu s'est approprié les savoirs et quelles sont les méthodes utilisées pour transférer les expériences, les conseils, les réseaux de contacts? En définitive, nous rappelons que le vieillissement de la population, touche premièrement, certaines défiances au plan des décisions gouvernementales, du système de santé, au marché du travail, à la démographie, à l'immigration, à la baisse des naissances, et certainement, aux timides perspectives sociales, portées à l'égard des aînés.

4.3.3/ La retraite, une phase d'adaptation

*«Une retraite réussie est celle où
l'individu se maintient constamment en état
d'expérimenter, continue de faire des choix et
d'avoir une place dans la collectivité.»*

(Association des policiers retraités Mauricie-Bois-Franc, 2001)

A) Évoluer à travers une rétrospective intérieure

En principes, il serait exact de dire que la période consacrée au temps de travail en proportion avec le temps alloué à la retraite mériterait d'être contrebalancé. Or, les participants soutiennent que l'action professionnelle et l'implication sociale projettent des valeurs personnelles, somme toute, très caractéristiques de la valeur sociale des hommes. Ainsi, dans la majorité des cas, la retraite a été projetée longtemps à l'avance, de manière volontaire et réfléchie. En citant Stanley : *« La retraite nécessite une sérieuse planification, car elle est souvent, maladroitement, imposée aux travailleurs vieillissants »*. Autrement, il arrive que les travailleurs âgés flairent l'arrivée de l'arrêt du travail, non pas d'un point de vue de l'humain, mais à l'égard d'un dépassement technologiques. Lorsqu'ils ressentent une montée de la concurrence, ceux-ci préfèrent se retirer de leur plein gré. Comme modèle, nous retiendrons Louis, le nouveau président par intérim au sein de la BRAM,. Celui-ci affirme avoir volontairement planifié sa semi-retraite dans l'espoir d'avoir davantage de temps libre à consacrer pour sa famille, ses loisirs, ainsi que pour de futures réalisations ou projets personnels.

Les protagonistes interviewés prétendent n'avoir jamais eu vraiment de problème d'adaptation à la retraite. Par exemple, Richard indique : *« J'ai toujours continué mes activités sociales, autant d'implication envers la société et de loin, beaucoup de passion pour les générations cadettes »*. De même le récit de Simon : *« C'est la même affaire je travaille encore et il le faut pour se sentir dans le coup »*. Et dans la même lignée, Éléonore ajoute :

Dès que j'ai pris mon retrait du monde travail, j'ai gardé de la place pour les associations de retraités, un mois plus tard, j'étais présidente local de l'association des aînés du Québec, puis après au niveau régional et j'ai même été au provincial.

Même si la retraite se révèle, généralement, comme nourrissante et reposante, les participants ont tous fini par avouer avoir ressenti de l'appréhension au moment de cette brutale coupure du monde professionnel. Pour Éléonore et Margueritte, deux femmes actives et très impliquées au niveau de la Mauricie, attestent avoir ressenti la peur du vide, la crainte d'un manque d'activités, la disparition des réseaux de contacts et l'angoisse de la fin d'une prestigieuse et légitime reconnaissance sociale, qui autrefois, subsistait à travers le statut professionnel. D'ailleurs Margueritte soutient : *« Le travail, tu sais c'est le seul endroit où tu es reconnue... j'avais peur,,, »*.

B) Planifier l'itinéraire d'une retraite signifiante

L'adaptation à la retraite se perçoit de manière positive pour l'ensemble des membres de la BRAM. Toutefois, nous rappelons que pour vivre positivement la période d'arrêt du travail il est primordial de faire des projections longtemps au préalable. Ainsi, Louis confirme :

Seulement 20-25 % des travailleurs âgés sont préparés à quitter le milieu professionnel. Au lieu de prendre retraite tous en même temps, il devrait y avoir du temps partiel afin de libérer tranquillement le marché. En plus les aînés ont quelque chose à transmettre, sinon on le perd.

Dans le même sens, comme nous le fait remarquer Jocelyn : « *Je suis un retraité de 65 ans. J'ai commencé à y réfléchir dès l'âge de 50 ans, pour finalement, fixer à 60 ans, le chiffre magique* ».

Manifestement, nous découvrons l'envers de la médaille, lorsque la prise de la retraite hâtive et non planifiée laisse deviner des carences dans l'étape préparatoire. Par exemple, nous voyons surgir divers problèmes tels une mauvaise planification budgétaire, une diminution de la santé physique, la perte de l'autonomie, la diminution des réseaux de contacts et l'arrivée de l'ennui, de la solitude. Tandis que les retraités ont maintenant la liberté, ou mieux encore, la responsabilité d'occuper leur temps de manière signifiante et intéressante, la BRAM est une opportunité rêvée pour les individus engagés vis-à-vis les actions sociales, les opérations bénévoles et l'inlassable éveil à la jeunesse et aux réalités contemporaines. Comme modèle, Stanley affirme :

Je vis une retraite nourrissante, signifiante et très engagée, mais il faut continuer à travailler pour se sentir encore dans le coup, pour vivre une retraite dans l'action... sinon c'est difficile d'être mentor.

En abordant les effets de la retraite hâtive, les participants expliquent que certains retraités se voient trop rapidement charmés par la phase de « lune de miel ». Jusqu'à ce que, finalement, le futur les rattrape, laissant place à l'ennui, à la perte des réseaux de contacts, à l'abandon des rôles sociaux et, forcément, à un sentiment d'inutilité sociale et une dépréciation personnelle, voire, un réel rejet social.

C) L'abîme d'une épopée conjugale

Il semble que la prise de la retraite introduit les individus dans un bassin d'expériences inhabituelles. Entre autres, nous observons curieusement que la retraite représente une période avec un haut pourcentage de divorces. Bref, le retour à la vie familiale imposerait une sérieuse redéfinition des rapports matrimoniaux. Par exemple, selon Stanley :

Les conjoints sont confrontés à vivre sous le même toit, 24 heures sur 24, ils ne sont pas habitués. Ils sont donc forcés de reconsidérer la qualité des relations conjugales, pour moi, le plus important, c'est de laisser à l'autre un espace vital .

Suivent les références temporelles qui commentent les bienfaits de la retraite, lorsqu'elle occasionne beaucoup plus de temps libre, pour les loisirs, la famille, le travail personnel, les amis ou les autres projets. Par exemple, Clarence proclame : «

C'est la première fois depuis 20-25 ans que je n'ai pas eu ça, du temps, je gagne beaucoup de liberté, mais avec la semi retraite, je peux encore travailler ».

CYCLE IV

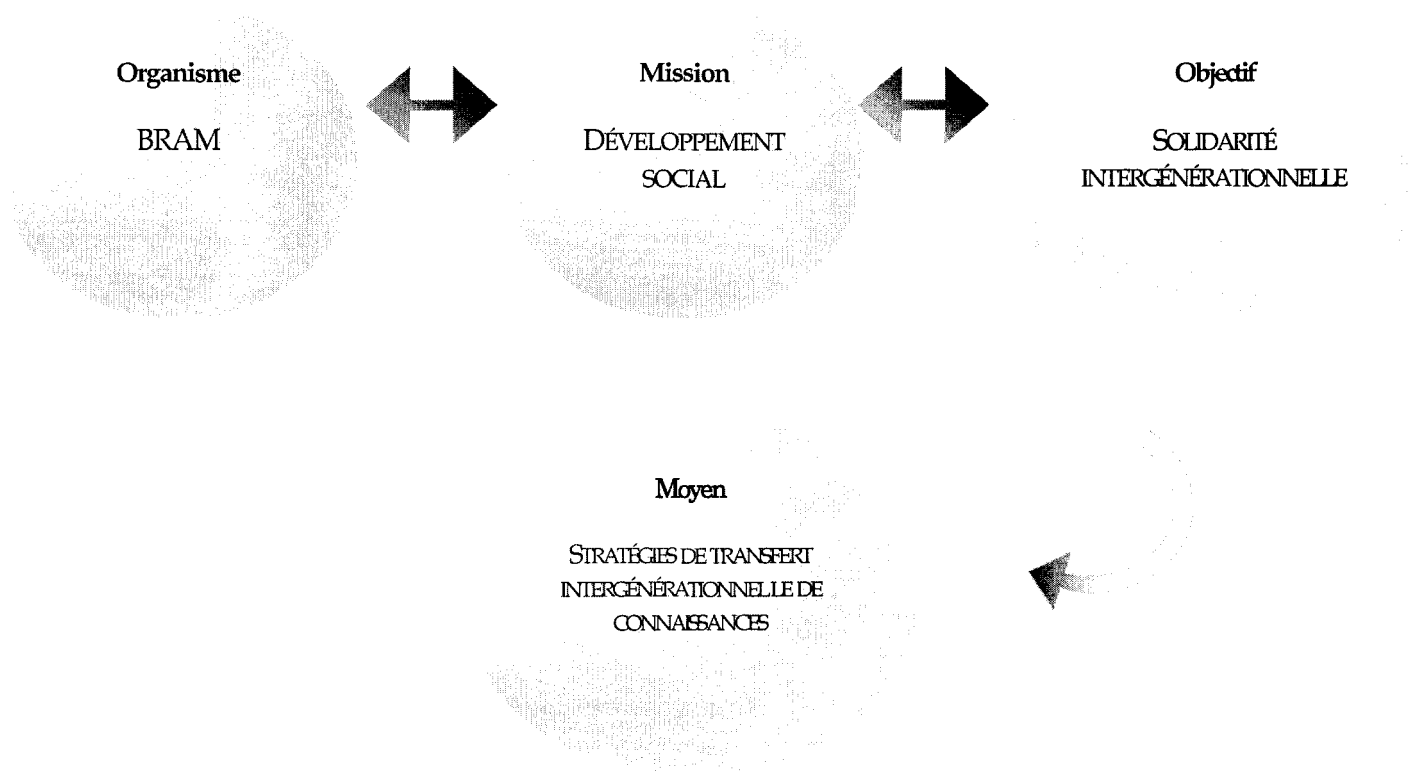


Figure 5. Modélisation de la problématique

4.4/ LES STRATÉGIES DE TRANSFERT INTERGÉNÉRATIONNEL DE CONNAISSANCES

4.4.1/ Se construire dans l'action

A) Accompagner les expérimentations

Tandis que les retraités se retrouvent subitement plongés dans une nouvelle crise d'identité sociale, professionnelle, familiale et citoyenne, nous déchiffrons que le transfert de connaissances entre les générations suggère une méthode concrète, opérant directement sur l'utilité sociale des retraités. C'est également un moyen pratique pour inciter la solidarité intergénérationnelle. C'est à aussi l'ambition portée par le président-fondateur de la BRAM. Pourtant, la réalité n'est pas sans poser quelques problématiques d'arrimages avec les visées de l'organisation. Notamment, nous rappelons que certains membres affirment avoir été peu, voire nullement, interpellés par les différentes requêtes proposées à la BRAM. C'est le cas, de Margueritte, David, Stanley, Émile et Édouard.

Pourtant, la BRAM a mis en œuvre une mécanique à cet effet en formant un comité chargé d'évaluer les demandes. Ce sous-groupe, formé de Angel, Richard, Clarence et Simon, a la responsabilité d'évaluer, trier, classer, puis jumeler les appels de services en fonction des champs de compétences correspondants avec les aînés répertoriés dans filière de la BRAM. Ou comme le dit Clarence: « *Suivant la logique, on demanderait à un ancien expert comptable de résoudre le problème financier d'une petite entreprise en démarrage, ça je peux dire que c'est du transfert* ».

Autrement, nous observons certaines ambiguïtés sur la représentation du rôle de membres, en tant que mentor. Par exemple, Émile et Stanley, différencient les opérations de la BRAM des stratégies de mentorat ou de tutorat. Aussi, ils disent avoir davantage des talents d'accompagnateurs, de motivateurs ou de conseillers, sans quoi, des « passeurs » de contacts professionnels. En citant Émile :

Je me vois plus comme une source importante de relations professionnelles, des relations sociales, ça je m'y connais. Gérer du personnel, des conflits de travail, plus toute l'expérience accumulée, parce que sinon je ne pense pas que j'ai transmis des connaissances qu'ils ne connaissaient pas.

B) Le fonctionnement d'un procédé de transfert intergénérationnel de connaissances

Dans le vif du sujet, il apparaît que le transfert de connaissances s'effectue selon une démarche pédagogique de base, c'est-à-dire, « *la stratégie de base de l'approche* », comme le dit Richard ou encore, suivant « *la façon du grand parent* », une relation entre les âges, supposant une grande disponibilité de la part des retraités, de l'écoute, du soutien et beaucoup d'ouverture d'esprit, comme le stipule Stanley. Parallèlement, la qualité de l'échange requiert une excellente aptitude de la personne qui se présente, énormément de confiance envers l'autre, de l'écoute, ainsi qu'une grande part de respect mutuel. Comme exemple, nous citons Richard :

La 1^{ère} rencontre sert à l'acclimatation. Il doit toujours y avoir un climat de confiance qui s'installe. Ensuite il faut faire connaître qui l'on est, nos capacités, et l'autre doit nous dire ce qu'il veut apprendre...

Les deux partenaires devront négocier une collaboration mutuelle, en examinant de près comment leurs vécus peuvent se nourrir l'un de l'autre. Bref, il s'agit de se réguler naturellement en un échange intergénérationnel, basé sur la transmission des connaissances.

C) *Une pédagogie différenciée pour former les citoyens de demain*

Nous attestons que le processus de transfert de connaissances engagé par la BRAM est construit autour de retraités expérimentés, habitués à travailler en compagnie de gens influents, tels, des dirigeants de compagnies, des directeurs, ou des ministres. En retour, le rassemblement d'une telle diversité de retraités compétents montre la convenance du partage des connaissances, des expériences et des réseaux de contacts, tel un legs de savoir-faire et de savoir-être profitable pour les jeunes générations. D'ailleurs, comme en témoigne Jocelyn, les personnes ressources de la BRAM augmentent la crédibilité des individus qui seront pris en charge et, assurément, le réseautage facilite la recherche d'emploi. Mais encore, il participe concrètement à la formation des liens sociaux intergénérationnels : « *En se portant garants des jeunes, un ancien maire par exemple, qui se porte garant de tel ou tel jeune, il est évident que ça va lui faciliter l'accès au monde du travail...* ».

4.4.2/ Connaissances transférables et facteurs de réussites

Lorsque l'apprentissage de style rigide et structuré, depuis trop longtemps préconisé dans notre système éducatif, commence à peine à être pris en considération, la BRAM, en rapport avec le transfert intergénérationnel de connaissances, propose des solutions originales, actives et significatives, pour le développement économique, social et culturel de la Mauricie. Mais elle s'affaire également à tenter de stimuler un nouvel engouement intellectuel pour la communauté auprès des retraités. Formellement, la BRAM vise à partager le défi qu'une organisation se donne; autrement dit, de vérifier son modèle, sa structure et son fonctionnement, pour ensuite, présenter une synthèse de sa composition.

Le témoignage des protagonistes fait ressortir que les compétences transférables varient selon les besoins des jeunes. Par ailleurs, les demandes les plus fréquentes concernent des conseils administratifs, financiers ou immobiliers; du démarchage auprès des hautes autorités, la gestion personnel. La BRAM est aussi demandée pour prendre une part active au sein de différents conseils d'administration. Nous répétons que les membres ne doivent, en aucun cas, intervenir dans le processus décisionnel de l'organisme aidé. Au contraire, les choix définitifs sont laissés au libre consentement des requérants, d'où l'emploi de termes tels conseiller ou accompagnateur, préférablement à mentor et tuteur.

Parce que le transfert s'effectue via les conseils, les contacts et l'accompagnement des retraités, les participants relatent certaines limites à cette forme d'intervention. D'abord, nous retraçons un facteur relié à la personnalité des individus, notamment, à leurs motivations intrinsèques et extrinsèques. Ensuite, à la capacité de transmettre les savoirs. Il semble que les compétences ne soient pas toutes transférables, comme quoi, les savoirs théoriques, très spécifiques, restent souvent intraitables.

A) L'expérience, une légitimité non monnayable

Nous savons que les contrecoups de la mondialisation ont propulsé les savoirs et la technologie à une vitesse fulgurante. Devant ces nouveaux enjeux, la BRAM s'est intéressée au partage des savoirs (savoir-faire et savoir-être). Si la solidarité intergénérationnelle, ainsi que l'intégrité personnelle des aînés, s'apparentent comme de nouvelles préoccupations sociales, consécutivement, nous observons la contextualité de la BRAM, ayant toujours maintenue des visées avant-gardistes, démontrée des réalisations tangibles, proposées des solutions plausibles, voire même, lancée plusieurs signaux hypothétiques concernant le manque d'attente sociale à l'endroit des baby-boomers.

B) Savoirs théoriques et savoirs d'action

Concrètement, lorsque nous interrogeons les membres au sujet des processus de transfert de connaissances, ceux-ci s'accordent à dire que la création de la BRAM prend

elle-même la forme d'une stratégie, combinant le mentorat, le coaching et le rôle de conseiller. Autrement, nous déchiffrons d'après les affirmations de Stanley, David et Margueritte, qu'il n'existe aucune méthode définie, aucun procédé formel et nulle stratégie de transfert puisqu'à la base, les stratégies sont directrices, arrêtées et rigidement structurées. Puis, en confirmant l'absence de stratégie, David ajoute : *« Malgré tout, il y a irrévocablement une régularité dans le processus de transfert des connaissances puisque l'expérience des aînés traduit, spontanément, un modèle de référence, une ligne de conduite, permettant de conduire les jeunes vers la réussite professionnelle ».*

C) *Synchroniser le rythme du transfert, selon les sphères d'interventions*

Pour sa part, Richard fixe un ordre dans le processus de transfert des connaissances. D'abord, la capacité d'écoute de la part du retraité. Deuxièmement, le respect de la personne aidée (ne jamais imposer ses idées, ni de s'imposer). Et finalement, assurer une grande disponibilité. Nous distinguons que les enjeux prioritaires touchent, l'écoute, le respect de la personne, les échanges, la capacité de synthèse, le suivi, l'évaluation, les expériences, les connaissances et de loin, l'ouverture d'esprit. Nous comprenons que les membres doivent, d'entrée, évaluer la demande. En conséquence le jeune devra clairement se décrire, ensuite, l'aîné essaie de le renseigner du mieux de ses connaissances, puis, vient le temps où le novice prendra, lui-même, ses responsabilités.

Enfin, le choix de l'emplacement pour les interventions, est entièrement laissé au libre choix des requérants, bien que les protagonistes estiment qu'il est préférable d'aller vérifier, directement, le contexte spatial de l'organisation en question.

4.4.3/ Communiquer la réciprocité intergénérationnelle

A) *Parité, réciprocité, réseaux ouverts, don et responsabilité civile*

Les acteurs interviewés attestent que les problèmes intergénérationnels sont de plus en plus manifestes, d'où l'intérêt pour la BRAM, de soutenir un mécanisme permettant de mixer les âges. Par ailleurs, les portées du dernier colloque réalisé par la BRAM sur les échanges intergénérationnels, certifie combien les problèmes générationnels s'avèrent similaires, voire identiques, d'une génération à l'autre. Notamment, d'après Richard : *«la pauvreté est analogue, autant, chez les générations âgées que chez les générations plus jeunes»*. Enfin, selon le récit des membres, la BRAM s'affiche comme créatrice car elle évoque une alternative unique d'entraide, de solidarité, de partage, d'égalité et d'intégrité personnelle, remodelant la conception de l'âgisme autour d'une sphère constructive pour l'évolution humaine.

B) *Un mouvement de va-et-vient intergénérationnel sur le thème de la transmission*

Nous constatons que c'est en faisant ce lien entre *« comment j'ai appris »* et *« comment j'ai vécu »* que les protagonistes vont tenter de retransmettre leurs

connaissances, compétences et expériences. D'ailleurs, selon Richard : « *La BRAM est un lieu de reconnaissance personnelle, individuelle* », puis, il parle de la reconnaissance qu'apporte l'autre :

On a besoin de mes compétences, tiens, c'est utile à quelqu'un d'autre. Ils font le cheminement que je viens de t'expliquer. Il y a bien une double reconnaissance, un chemin de l'intime à l'autre, qui permet ce passage de reconnaissance.

C) *Développer des aptitudes à transmettre et à recevoir*

Finalement, à l'instant où les protagonistes interviewés développent sur la portée d'une telle alliance intergénérationnelle, nous rencontrons une occasion de développer les idéologies se rapportant aux notions du « don et du contre don », comme nous le fait remarquer Jocelyn :

Alors que le simple fait de côtoyer les jeunes garantit un accroissement continu de l'acuité intellectuelle pour les retraités, puis en retour d'âge, il semble que le partage des expériences, le transfert des connaissances ainsi que la portée du réseautage permettent aux jeunes de prendre de l'expertise, de gagner de la confiance en eux, puis surtout, de reconsidérer l'image anciennement associée à la retraite.

Alors que la BRAM aide la société à mixer davantage les forces et faiblesses entre les générations, nous savons que ses actions produisent des changements constructifs dans le sens où de nouveaux liens sociaux se créent, parfois, entre les entreprises, entre les individus, et entre les âges. Mais aussi, des liens se créent qui sont producteurs de savoirs sur soi, sur sa propre vie, sur ses propres forces, puis sur les

valeurs des autres. Les membres qui déclarent avoir retiré beaucoup en terme d'utilité sociale démontrent, toutefois, à quel point il est difficile de bâtir une relation de confiance. Pareillement, les propos de Édouard exposent qu'il est couramment bouleversant pour une personne avancée en âge d'avoir à recomposer avec de nouveaux acquis, d'autres apprentissages et de nouvelles idéologies.

Le cadre temporel illustre à quel point les savoirs ont évolué depuis la dernière décennie. Par exemple, en empruntant les paroles de Émile :

Il n'est pas certain que la génération des 30-35 ans, accepte aussi facilement, les conseils d'une génération retraitée, déconnectée du monde professionnel. Autrement dit, pourquoi écouter une banque de retraités, alors qu'elle n'attribue ni certification, ni diplôme, ni récompense financière.

4.4.4/ Diffuser un modèle de formation

A) L'emblème de la BRAM, à l' image de ses collaborations

Globalement, la majorité des protagonistes interviewés soutiennent avoir été mandatés en regard des différentes démarches de transfert de connaissances investiguées par la BRAM. Seuls cas d'exception, Stanley et David, qui affirment n'avoir jamais fait de transfert de connaissances au sein de la BRAM. Ainsi, selon David : *«Je n'ai jamais eu de demande de services personnellement, sinon Richard voulait que je fasse du recrutement, ou que j'assiste à certains conseils d'administration... »*.

Précisément, nous retraçons l'important soutien de Richard, concernant la salle de spectacles, Le Maquisart, selon ces propos :

Il y avait deux jeunes propriétaires, n'ayant ni de plan d'affaires et aucun projet précis, on sentait la faillite arriver à grand pas... Je les ai donc aidés en les conseillant sur le besoin imminent de restituer la structure vers les finances, pour avoir une vision d'ensemble tournée davantage sur la réalité quotidienne, propre au marché culturel de la Mauricie.

Richard a aussi accompagné, observé et conseillé plusieurs entreprises communautaires tels l'Entre-Deux, La Maison Carignan ou Ménagez-Vous. Autrement, Clarence cite: *« J'ai été support conseil pour le démarrage de quelques petites entreprises, spécialement, grâce à l'étendue de mes réseaux de contacts »*. Tout comme Margueritte qui affirme avoir fait plusieurs recommandations à un organisme sans but lucratif pour délinquants, spécialisé dans la fabrique de meubles, concernant les finances et la gestion.

Également, nous retrouvons Jocelyn qui s'est intéressé aux nouvelles tendances sportives adoptées par les jeunes. Concrètement, celui-ci prétend s'être entretenu avec un responsable des Loisirs de la ville de Trois-Rivières, un compère de longue date, par rapport au besoin imminent de concéder un espace adapté à la pratique du skateboard, précisément sur le territoire mauricien. Les autres participants, parlent de leurs présences sur plusieurs conseils d'administration, de diverses organisations communautaires, à titre de conseillers, médiateurs, animateurs, accompagnateurs, voire, de guides ou de mentor. Enfin, nous voyons que David et Stanley, estiment que leur contribution n'a pas donné de résultats réellement concluants, ou encore, qu'ils n'ont tout

simplement pas fait de transfert de connaissances, directement au niveau de la BRAM. En définitive, les extraits, prouvent que les participants ont assisté autant les petites organisations, les jeunes entrepreneurs que les étudiants que les structures plus importantes, comme, la Maison Carignan, l'Entre-Deux, ou le Maquisart.

B) L'efficacité du transfert de connaissances

Par la suite, les protagonistes montrent que le transfert de connaissances servait tout autant à faciliter la sélection du personnel, à préciser la description des tâches ou à améliorer la rédaction d'une offre de services. Encore, les membres peuvent conseiller le jeune entrepreneur en vue de structurer un système comptable, déléguer des tâches administratives, régler des problèmes techniques. Enfin, ils permettent de partager les réseaux de contacts d'individus expérimentés et influents sur le périmètre mauricien, et même, offrir un soutien altruiste, comme accompagner un jeune entrepreneur, ou simplement, l'écouter et le soutenir, conformément aux qualités humaines que les individus ont pu développer au fil des années.

C) De la souplesse, dans les interventions

En rappelant certaines expériences déjà survenues relativement à la durée des mandats, nous découvrons que les repères temporeux sont plutôt vagues et imprécis. Par exemple, comme nous l'avons mentionné précédemment, les critères d'intervention présentent les services de la BRAM comme étant de courte durée, complètement libres et sans but lucratif. Mais nous voyons que l'assistance peut parfois se réitérer. A titre

d'exemple, nous retiendrons la Maison Carignan, qui a eu recours aux services de la BRAM à deux ou trois occasions. Ou encore, des interventions qui ne sont pas forcément ponctuelles telles Le Maquisart ou Ménagez-vous, qui ont revendiqué une assistance plus soutenue, s'étalant sur du long terme, soit, entre une années ou deux années. Ainsi, selon Jocelyn :

Ce n'est pas toujours ponctuel, il y a Ménagez-Vous, une entreprise communautaire, où il y a eu du long terme,. Alors que dès fois, c'est juste de savoir comment gérer une réunion, dès fois il faut rester à longueur d'année sur un C.A....Ça Peut s'étaler sur 7-8 mois, comme le Maquisart, Richard. les a suivis plusieurs années 1 an, 1 ½ ans ...

D) Le silencieux passage d'un arbre de connaissances

Enfin, nous retiendrons que la BRAM est présentement en restructuration, à travailler sur un code d'éthique qui permettrait aux stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances d'être davantage fonctionnelles et expansives à l'égard du développement social de la Mauricie.

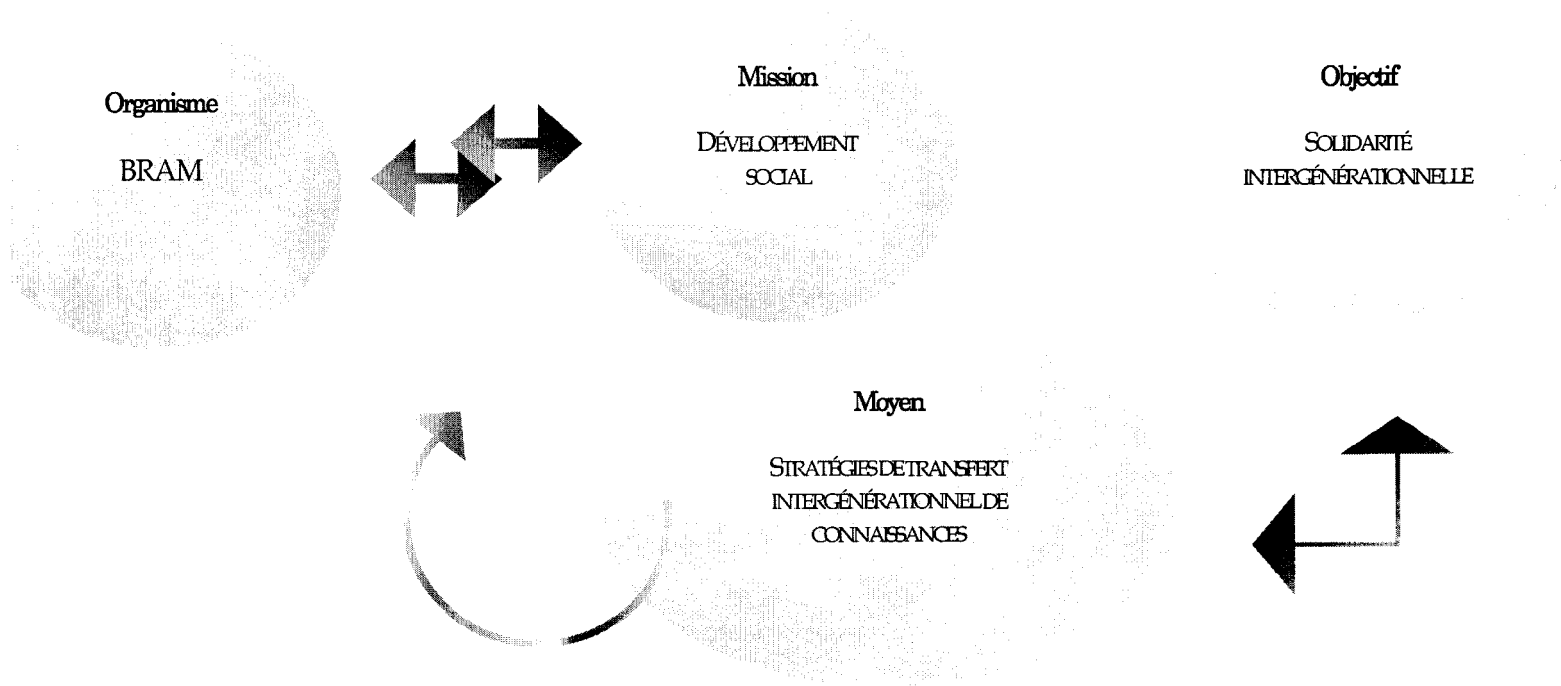


Figure 6. Modélisation d'un processus de transfert intergénérationnel de connaissances

5/Discussion

5.1/ TRAVERSER UN ENJEU D'ÉQUITÉ ET DE TRANSMISSION

*« S'intéresser aux gens pour
mieux gérer les conflits et reconstruire »*

(Béatrice

Pouligny, 2005)

Cette dernière partie traite des résultats obtenus, selon les objectifs de l'étude, que nous allons incorporer avec les connaissances actuelles concernant les stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances comme forces motrices de changement pour le développement social des communautés locales. Deuxièmement, nous analyserons les conséquences de la recherche et nous discuterons des possibilités d'amarrage d'un modèle théorique de transfert de connaissances dans un contexte de solidarité intergénérationnelle afin de soutenir l'essor socio-économique sur l'ensemble du territoire mauricien. La troisième partie terminera l'étude en abordant les forces et les faiblesses de la présente étude exploratoire de manière à orienter les prochaines études empiriques et théoriques relativement au développement social des communautés locales. Nous envisagerons ces stratégies sous l'angle de solidarité intergénérationnelle, notamment, grâce au transfert des connaissances professionnelles, expérientielles, relationnelles, et même, personnelles, humaines ou amicales, dans un contexte de redéfinition des rôles sociaux.

5.1.1/ Le dynamisme social des anciens:
Théoriquement attesté et concrètement validé

Comme nous l'avons indiqué précédemment, nous allons confronter les résultats obtenus avec les objectifs de la présente étude, c'est-à-dire, que nous tenterons d'explorer comment la BRAM, grâce aux stratégies de transfert intergénérationnel de connaissances, pris dans un contexte de solidarité, peut contribuer à l'essor social et économique de la région mauricienne. Ensuite, nous les comparerons avec les connaissances théoriques, exposées dans le chapitre 1.

A) Le prolongement de la vie, à travers le transfert des connaissances

En se fiant à la littérature, en vieillissant l'individu gagne en connaissances, en expériences, en savoir-faire et en qualité humaine. Seulement, l'individu régresse, au point de vue de la santé, de l'apparence physique et, parfois, des finances. De plus, le retraité perd le statut social que jadis rendait le travail, puis arrive le sentiment d'être inutile envers la collectivité (moins de pouvoir d'action). Enfin, les réseaux de contacts professionnels s'effritent. En effet, la vieillesse rime avec une diminution de la reconnaissance sociale ainsi qu'un manque de perspective sociale à l'endroit des travailleurs vieillissants.

De plus, dans le monde actuel, la suprématie du capitalisme libéral reflète les faux-semblants d'une société de savoir solidaire, instruite et puissante. Mais la vitesse du progrès, les nouveautés technologiques, la concurrence, la consommation à outrance et l'individualisme figurent comme les reflets d'une évolution sociale en apparence

chaotique. Afin de contrer cette situation, les scientifiques travaillent à chercher des avantages économiques ou à trouver des solutions techniquement commercialisables. Toutefois, force est de constater que les nouveaux paradigmes qui s'énoncent transforment l'ensemble de nos actions sociales.

B) L'influence du capitaliste et le désordre social

Le Québec, comme toutes les autres sociétés industrialisées avancées, telles que nous les connaissons aujourd'hui, encouragent sans cesse les progrès, la rentabilité, la quantité et les profits. Les entreprises sont forcées de renouveler constamment leur personnel, puis invitent perfidement les travailleurs vieillissants à quitter leur emploi en offrant une gamme de plans de retraite, certes, financièrement alléchantes, mais alors, combien aliénantes humainement parlant (Conseil des Aînés, 2001). L'implantation de plans d'allocations familiales, du réseau public de santé, de la Régie des rentes du Québec et des pensions de vieillesse, sont autant d'institutions publiques conçues, élaborées puis développées dans le but d'assurer aux générations présentes et futures de meilleures conditions d'existence et d'épanouissement. Néanmoins, nous voyons apparaître plusieurs préoccupations touchant l'équilibre intergénérationnel autour des difficultés au niveau du partage des richesses (Docquier, 1999). En vain, l'aîné se voit, malgré tout, contraint de laisser sa place sous prétexte d'être dépassé par la technologie, alors que son successeur, un jeune fraîchement sorti des bancs d'école, sans aucune expérience professionnelle, lui, maîtrise parfaitement les logiciels informatisés. En parallèle, nous recueillons les échos du capitalisme, comme la vapeur de ce qui,

autrefois, était conçu pour être innovation et progrès. Il semble, en réalité que le nuage finit toujours par se noircir, pour finalement exploser.

Effectivement, depuis les années 1990, la Mauricie traîne nombre de déficiences sociales, économiques et culturelles, directement reliées aux nombreuses transformations sociales, et surtout, à l'important bouleversement sur le marché du travail, entraînant nombre de travailleurs expérimentés à quitter, souvent, trop rapidement leurs fonctions professionnelles, sans pouvoir transmettre leurs connaissances et leurs inestimables expériences professionnelles et personnelles. Sans initiatives concernant un processus de transfert de connaissances entre les générations, entre les savoir-faire expérientiels et les savoir-faire techniques, les premiers, « les savoirs dits sensibles », comme le mentionne Shuffrin (2003), seront bientôt oubliés, dénigrés, et enfin, dans cette catégorie, les hommes incarneront prochainement les futurs ignorants des temps modernes, puis les relations humaines, la pratique et le sens du communautaire, s'effaceront doucement au profit de la science, de la technologie, des logiciels et de la robotique. L'exclusion des personnes porteuses de savoirs anciens, en est bien sûr la conséquence.

C) L'absence de solidarité intergénérationnelle fait impasse au développement social

Notre préoccupation concernait la contribution sociale des anciens et l'affermissement d'une vision de solidarité entre les générations. En rapport, le récit des membres, expose le principe d'intégrité personnelle, de dignité, d'utilité sociale, de

valorisation personnelle, et aussi, de reconnaissance du potentiel de chacun, et ceci, à travers un dynamisme collectif innovateur, signifiant, intéressant et différent de ce que génèrent les activités professionnelles. Autrement dit, le processus intergénérationnel de transfert de connaissances au sein de la BRAM est une solution de mise en œuvre dans les activités quotidiennes des retraités. Effectivement, engager l'ancien dans un processus de transfert intergénérationnel de connaissances s'avère être un mécanisme porteur de reconnaissance intime des potentialités, des compétences et des forces, propices à une transformation positive dans le cheminement personnel, et ceci, particulièrement, au moment de la retraite, lorsqu'il n'y a, officiellement, plus d'attente sociale.

5.1.2/ La BRAM, un modèle de développement social

La BRAM offre un accompagnement professionnel, gratuit, en situation de solidarité intergénérationnelle, qui permet une construction identitaire importante pour les retraités, mais aussi un déploiement intelligent des futurs dirigeants sur le territoire mauricien. Nous comprenons qu'en touchant dans son propre vécu des points d'appui, des lieux de reconnaissance, des forces de compétence, des connaissances, des savoir-faire, des habitudes et des contacts, l'aîné est en mesure de bâtir, à partir de ses défaillances et de ses aptitudes, une image positive de lui, à se proposer, à proposer aux jeunes et à offrir à la collectivité.

A) L'économie humaine comme moteur de changement social

Comme les réflexions sur la solidarité intergénérationnelle s'orientent principalement autour du principe de partage des richesses, les chercheurs commencent à envisager de nouvelles perspectives de partage, notamment, l'économie humaine comme force de développement. D'ailleurs, selon Temple (2003), pour pouvoir participer à la genèse de l'humanité, il faut donner et pour donner il faut être capable de produire. En parallèle, le récit confirme que la principale valeur de la BRAM constitue l'intergénération, c'est-à-dire, la capacité à inventer un lieu de rencontre favorisant le mixage des âges, l'union des forces et la solidarité entre les générations.

Le principe est basé sur l'intégration sociale des aînés, la réciprocité, la reconnaissance des potentialités pour tous les âges, ou autrement, la répartition équitable des rôles sociaux en fonction des forces de compétence, de l'expérience et de la disponibilité des différents acteurs sociaux. La BRAM lutte contre les nouvelles exigences de l'économie, elle vise l'équilibre entre la production marchande et la production formation, c'est-à-dire, qu'elle tente de favoriser la production de la personne, les expériences, et forcément, le transfert intergénérationnel de connaissances, et en résultat, favoriser la cohésion sociale des âges, élever l'économie du savoir, et soutenir le développement social et économique de la Mauricie. Tandis que les gouvernements se vantent du système d'éducation actuel, les chercheurs commencent à

démontrer qu'il existe divers modèles de formation et certainement, différentes façons d'apprendre (Levine, 2003).

Nous retiendrons que mettre les ressources humaines au centre de l'économie, c'est reconnaître la force du langage, les relations interpersonnelles, bref, l'intérêt du collectif sur l'individualisme. Mais c'est reconnaître, en même temps, la synergie de toutes ses composantes, le lien entre les générations, les différentes représentations, les champs de compétence, les connaissances, les expériences, et certainement, le lien entre la solidarité intergénérationnelle et l'essor des communautés locales.

B) La motivations des anciens : Une dualité entre le désir de l'engagement social ou du non-engagement

Dès que les individus ont davantage de temps libéré, dû à la réduction du temps de travail, ou encore, lors de l'arrêt définitif de la vie professionnelle, beaucoup de retraités vont chercher à tirer partie de cette période, soit en continuant leur implication sociale, dans une « retraite-solidaire », comme le dit Legrand (2001), c'est-à-dire, en prolongeant leur contribution bénévole dans diverses associations de retraités, en travaillant sur des projets d'ordre sociaux, en expérimentant ou réalisant différentes formations. Certains autres retraités préféreront les loisirs, les activités de détente, la consommation, et finalement, le repli social.

Dans tous les cas, le combat est sous-tendu par le désir permanent de dynamiser la société par un amalgame d'expériences professionnelles en vue de prolonger un riche patrimoine de connaissances, de compétences, d'expériences et de savoir-faire. En

définitive, les anciens se trouvent animés de l'espoir de contribuer au mieux-être de la société. En réalisant un « brainstorming » de représentations sociales, dans un espace de compréhension intergénérationnelle, la BRAM illustre une institution qui « navigue à contre courant culturel » et ses actions forment un réel « moteur de changement » pour le déploiement collectif de la zone 4.

*B) Changer l'image de la vieillesse en signant
un nouveau pacte intergénérationnel*

À la différence du vieillissement qui est une réalité naturelle et universelle, la retraite et la vieillesse sont des constructions sociales. L'âge en lui-même, n'est qu'une référence. L'être d'expérience, par contre, se distingue par ses activités personnelles et sociales. De même, entre deux individus d'âges éloignés, c'est moins la différence d'âge que le rapport intergénérationnel qui compte, comme le dit Jocelyn : *« La société actuelle, trace le triste tableau de deux solitudes qui s'ignorent. Parce qu'il ne faut pas simplement vivre côte à côte, il faut s'imprégner les uns des autres, vivre ensemble, sinon à quoi ça sert de vivre juste notre petite vie, on n'évoluera jamais, il faut y croire ».*

Tandis que le paysage actuel laisse entrevoir deux facettes : un côté, où on accuse les jeunes de fuir leurs responsabilités collectives; et de l'autre, on demande à une génération de quitter la scène publique. Cependant, dans les rapports entre générations, la primogéniture devance l'âge, autrement dit, nous sommes le fruit de nos

aînés, les anciens sont nos précurseurs, ils ont vécu beaucoup d'expériences avant nous, ils demeureront à jamais nos avant-coureurs. Or, en sachant que, tôt au tard, ils finiront par être dépassés, les retraités n'ont pas avantage à vouloir surpasser la jeunesse, mais plutôt à l'épauler, la diriger, la conseiller, la prévenir, et autrement, de la rejoindre, de la comprendre et de s'y fondre.

D) *Des lieux et des temps identitaires*

Les principaux axes de la recherche s'appliquent sur les points suivants :

Premièrement, le facteur temporel, associé à la conception de la solidarité intergénérationnelle, est une notion changeante qui varie selon les époques, les cultures, les modes de vie et les sociétés. L'enjeu de la solidarité exige donc une grande ouverture d'esprit, beaucoup de dialogue, et surtout, un espace de médiation, propice au transfert des savoirs. D'ailleurs, comme le mentionne Hébert-Suffrin (2003) : « *La richesse des différentes modalités d'apprentissage, c'est enrichir le savoir lui-même et les personnes qui le construisent pour affronter ensemble l'incertitude et la complexité des temps modernes* ».

La proximité locale, constitue aussi un facteur important, puisque les connaissances, les expériences, les réseaux de contact et le désir d'utilité sociale des anciens, sont directement associés au périmètre mauricien. L'entrecroisement de ces domaines d'influence, ces lieux et temps identitaires (la naissance, l'éducation, la carrière, la retraite, l'après retraite) avec des lieux et temps de médiation, fusionnant la

génération d'anciens à la génération montante, explique un modèle d'approche intergénérationnel, dessiné comme un chemin que la personne accomplit de l'intime à l'autre, puis, qui sera ensuite transmis sur l'ensemble de la collectivité.

E) *L'engagement social des aînés, une question de «feeling»*

Les travailleurs vieillissants qui stagnent trop longtemps dans les leurres de la dite phase « lune-de-miel », comme l'emploi Anne-Marie Guillemard (2003), traversent un revers majeur. Ainsi, ils vivent davantage d'insécurité, un manque de confiance en eux, le sentiment d'inutilité, de l'incertitude par rapport à leurs propres savoirs, et finalement, d'intenses périodes de stress. D'où l'importance de commencer à sensibiliser les futurs retraités des possibilités de continuation sociale à travers des actions signifiantes et intéressantes, basées sur des relations de confiance et de respect réciproques, dans une atmosphère amicale et divertissante, favorable pour le transfert intergénérationnel des connaissances.

F) *Apprendre et reproduire, pour s'approprier un savoir*

Par ailleurs, les aînés de la BRAM, doivent passer par une rétrospective de leur cheminement personnel et professionnel. Il s'agit de se réapproprier les savoirs, les habiletés, bref, de bien posséder ses compétences, pour ensuite, bien les transférer. Les aînés, membres de la BRAM sont habilités pour accompagner le novice dans son entrée au monde professionnel, que ce soit pour lui éviter nombre de maladresses, le conseiller,

ou lui présenter une vision plus synthétique du milieu réel de l'entreprise, avec les problèmes, les avantages, les alternatives et les choix envisageables.

Assurément, comme il est formellement indiqué que les personnes-ressources n'interviendront d'aucune manière dans le processus décisionnel, la BRAM favorise le développement personnel des jeunes en leur inspirant des alternatives, des points de repères, un esprit critique, un œil observateur et réfléchi, puis viendra progressivement, le sentiment de confiance en soi. Enfin, l'accompagnement par un ancien érudit contribue à faciliter l'ascension professionnelle du jeune, et en relation, l'aîné lègue de la crédibilité, de la prestance et de la notoriété. Le novice gagnera de l'assurance, un large réseau de contacts qui, autrement, demande une vie entière à élaborer. Enfin, le jeune peut bénéficier des atouts dont seul l'expérience permet de soutenir.

G) Facteurs de réussite pour un transfert de connaissances efficaces

Selon les récents travaux de Claire Hébert-Suffrin (2003), la démarche de transfert intergénérationnel de connaissances se veut un « apprivoisement réciproque » entre soi et les autres, un espace intermédiaire qui facilite le « passage de la frontière » de l'intime et du social. Le transfert de connaissances dans la BRAM évoque une articulation concrète, mais à des degrés divers de réussite, soit, un exemple tangible de formation plus souple, réciproque, non formelle, entièrement libre, concise et gratuite. Nous ajouterons que la BRAM initie également un lieu d'expérimentation, relativement à la solidarité intergénérationnelle, un espace de compréhension, de respect et

d'intégrité sociale qui fonctionne grâce au transfert de connaissances. En définitive, le récit met en relation la notion de plaisir et de non stress avec la réussite du transfert de connaissances.

H) Les avantages au transfert intergénérationnel de connaissances

Nous estimons que les stratégies intergénérationnelles de transfert de connaissances sont favorables pour le développement économique, social, culturel, et personnel, dans le but de fixer de nouvelles attentes sociales, davantage significatives et valorisantes à l'égard des aînés de la Mauricie. Cependant, la moitié des participants interrogés affirment qu'il y a encore beaucoup de travail à accomplir, au niveau de la solidarité des âges, de la réciprocité, de l'éducation, du civisme, tout comme, pour l'intégrité personnelle et l'utilité sociale des aînés. Ainsi sont les grands défis qui s'énoncent afin de hausser la conscience collective vers la solidarité des âges. Nous spécifions que la réussite du transfert dépend des valeurs caractéristiques de l'homme. Aussi il faut vouloir s'engager socialement et il faut désirer transmettre ses savoirs, dans un but d'unir les forces et de développer une conscience collective.

5.1.3/ La BRAM : Seule contre la solidarité

Nous identifions que la BRAM est, timidement, parvenue à une percée, à une certaine forme de conscientisation face à la solidarité intergénérationnelle en Mauricie, essentiellement grâce à un soutien professionnel, des conseils, de la formation réciproque, des opérations d'accompagnement, et aussi, en proposant une vision

d'ensemble de l'entreprise ou de la personne aidées, en considérant la complexité des relations interpersonnelles, ainsi que l'envergure du travail sur le cheminement personnel. Cette autoformation est un réajustement, une circulation intensive des actes et de la parole, des faits et des gestes, un espace de médiation, où l'âge n'atteint pas le nombre de ses années, mais où, l'expérience sert d'atout majeur.

En contre partie, 60 % des membres de la BRAM affirment que pour son caractère informel, la BRAM n'utilise pas, concrètement, de stratégie de transfert de connaissances. Pour l'autre 40 %, tout dépend du contexte de l'entreprise. Mais l'important c'est de référer une personne-ressource compétente, vers un domaine approprié. Aussi, d'après le témoignage de Richard, la BRAM est, en elle-même, une stratégie qui se veut la démarche pédagogique de base de l'approche, en faisant le pont entre le mentorat, le coaching et le conseiller. Richard ajoute : *« On leur expose des objectifs, des techniques, des visions, et ils réfléchissent, nous questionnent, mais ils prennent leur propres décisions »*.

Autrement, les membres ne parlent pas de transfert de connaissances, en tant que tel, mais plutôt de partage de réseaux de contacts professionnels. Par exemple, selon Jocelyn : *« Mon expérience pouvait peut-être aider, comme je connais plusieurs entreprises, c'est pratique un bon réseau de contacts »*. En réalité, les personnes-ressources doivent être assez souples, avoir l'expérience de travailler avec le public pour aller chercher les compétences et les aptitudes, bref, pour éveiller la capacité des sens.

A) Proposer un nouveau métier d'accompagnateur : Permettre de nouvelles perspectives sociales pour les aînés

Quant au questionnement sur le métier d'accompagnateur en formation, le récit apporte une réponse en termes de la qualité de médiation. Par exemple, l'expertise se manifeste dans la capacité à échanger sur les expériences (réflexion sur l'action) et dans la capacité à inventer des démarches permettant la prise de conscience et l'échange de connaissances. En effet un retraité qui est capable d'exprimer ses compétences, ses connaissances, ses habiletés, puis qui est capable de faire une rétrospective sur son propre cheminement personnel, sa formation, ses influences, tout comme ses échecs et ses succès, se trouve dans une position favorable à la transmission efficace des connaissances. Dans le même sens, la qualité de présentation du jeune qui vient demander conseil, la facilité d'exprimer ses besoins, ses attentes, son cheminement, ses forces et faiblesses, tout comme, la capacité d'établir une relation de confiance, un respect mutuel, un échange réciproque et égalitaire, entre les deux partenaires, sont les éléments à considérer pour que le transfert intergénérationnel de connaissances soit bénéfique.

C'est en ce sens que la BRAM préconise d'accompagner, d'assister cette « sociogenèse », c'est-à-dire, une société qui s'auto-construit, qui préserve ce qui l'unit parce qu'il faut « construire pour vivre », construire contre ce qui désintègre, ce qui élimine, ce qui exclut (Claire Hébert-Suffrin, 2003). Créer une dynamique symbolique revient à dire de « mettre ensemble », plutôt que de choisir le côté obscur qui représente

la bêtise humaine, le non sens, le désordre social, une séparation, un détachement, et inévitablement, l'individualisme outrancié.

L'accompagnateur en formation pourrait s'inspirer de cette figure de médiateur/porteur de connaissances professionnelles. À titre d'exemple, Richard que nous identifierons d'accompagnateur/médiateur parle de son expérience: *« Je suis porteur d'un savoir, de plusieurs connaissances, et sûrement, de beaucoup d'expériences. Mais, pour le mettre à la disposition des gens, il faut que je sache ce dont ils sont porteurs eux-mêmes. Aussi, qu'est-ce qu'ils veulent savoir ? C'est la condition de l'échange »*.

5.2/ LA BRAM ET SON UTILITÉ SOCIALE

« Le vrai maître doit être à même de transcender les discriminations mentales et avoir une énergie hors du commun. Il se doit d'être libéré de ses vues égocentriques et ne pas être lié aux passions mondaines. Sa pratique reflète sa compréhension. C'est cela un vrai Maître. »

Maître Dôgen

L'importance capitale de l'éducation comme levier du progrès économique et politique dans tout l'hémisphère de l'éducation est relativement récente au Québec. De celle-ci dépend le renforcement des institutions démocratiques, l'élimination de la pauvreté, l'expansion de la croissance économique, la préservation des ressources naturelles et le développement des communautés.

Selon des recherches effectuées par l'ONU, une simple année de plus de scolarisation se traduit par une augmentation moyenne de 9 % du PIB. Devant la concurrence des marchés internationaux, les gouvernements priorisent désormais la recherche d'un équilibre entre la préparation à l'emploi et les valeurs culturelles. D'ailleurs c'est fièrement que tout le Conseil d'Administration de la BRAM a participé, le 24 septembre 2003, au premier Gala reconnaissance Mentorat 2003.

5.2.1/ Un fil d'Ariane pour retrouver le chemin du parcours expérientiel

L'analyse des données a permis de constater l'existence d'une autoformation aux fortes influences sociales, et ceci, pour tous les membres de la BRAM, autant pour ceux qui ont été contraints à un parcours scolaire bref, que pour ceux qui ont fait des études supérieures. Conséquemment, les récits confirment que les initiatives de la BRAM évoquent des propositions de cheminement et de co-accompagnement qui permettent aux anciens de se prolonger, de se valoriser à travers leurs connaissances, leurs compétences et leurs inestimables expériences. Aussi, elles contribuent à valoriser les savoir-faire expérientiels, propres aux travailleurs vieillissants.

A) L'accessibilité d'un réseau d'expériences

La plus grande découverte de ce travail de recherche sur les pratiques de la BRAM est sans aucun doute la valeur que prennent les concepts de réciprocité, d'échange intergénérationnel, d'engagement social, de solidarité et de réseautage. L'aîné aide grâce à son expérience et le jeune espère apprendre quelque chose de nouveau, utile, précis. La réciprocité apporte à la notion de transfert la création de valeurs humaines, sociales et collectives, nécessaire à la justice sociale, à l'équité, à la parité et à l'égalité, selon une relation réversible entre des sujets. L'échange ou le transfert est une permutation de connaissances, de compétences, des récits de vie, des conseils, ou parfois, de l'accompagnement, entre un aîné et un jeune entrepreneur. Seulement, la structure de réciprocité est toutefois à rééquilibrer dans le sens où le

transfert se fait dans les deux sens, mais pas avec le même apport. Les aînés ont forcément l'avantage de posséder un riche bagage de connaissances et de compétences, un éventail d'expériences professionnelles, sans négliger, l'attache qu'ils ont pu fonder avec de nombreuses personnalités influentes dans la région.

Dans un échange intergénérationnel basé sur l'expérience, l'enseigné doit pouvoir devenir enseignant et, à son tour, l'enseignant expérimente la position d'enseigné. Se crée alors une valeur foncière, soit, la construction d'une relation de confiance et de respect mutuel. Somme toute, les aveux précisent que tous les rôles, que ce soit, offreurs, demandeurs ou médiateurs, offrent l'occasion d'une autoformation. Et, sensiblement, il semble qu'à la base tous les échanges interpersonnels devraient se conclure par des solutions satisfaisantes pour les deux partenaires; d'où l'importance de montrer du respect, de la réciprocité, de la parité, une part de responsabilité civile, et enfin, de développer de la confiance envers les autres.

Les initiatives de transfert de connaissances provoquent souvent des tensions intergénérationnelles, des malentendus et plusieurs confrontations entre les générations, soit, au niveau de la perte des savoirs anciens en milieu de travail, ou par rapport au partage des richesses. Néanmoins, le transfert intergénérationnel des connaissances ne doit pas se limiter à satisfaire l'intérêt d'une seule personne. Il doit plutôt, y avoir synergie entre la personne-ressource et le jeune entrepreneur, puis entre la BRAM et l'ensemble de la collectivité locale.

Bâtir une société de « faire ensemble », dans une contexte de solidarité intergénérationnelle est un travail de longue haleine, relié à des enjeux temporels et générationnels, menant souvent à des situations de conflit et de contradictions. Bref, malgré une timide vision d'ensemble, le récit confirme qu'il n'y a pas encore de solidarité entre les âges. Les individus coexistent sur un même territoire, sans entrer en relations, sans communiquer, sans partager leur univers collectif, telles « deux solitudes qui s'ignorent ».

B) Le transfert, un choix personnel, pour soi et pour les autres

Nous interprétons que dans le transfert des connaissances, ce qui compte c'est autant la qualité des connaissances que l'attitude à les transmettre et à les recevoir. En conséquence, la BRAM prend l'aspect d'une valeur humaine, tel un code d'éthique intergénérationnel. Ce type de pratique qui prône de fortes attentes en matière d'intégration sociale implique une relation d'aide et de solidarité dans laquelle la disponibilité et le potentiel des aînés sont convertis en action pour autrui. Les ressources accumulées au cours de l'existence professionnelle et les expériences extra-professionnelles peuvent ainsi être valorisées en les orientant vers des actions à vocation sociale, toujours structurées de manière bénévole.

Dans le même sens, considérant la gratuité des services offerts par la BRAM, il est certain que les personnes-ressources ne gagnent pas ce qu'ils donnent, en temps et en investissement personnel, mais ils reçoivent autre chose, comme le dit Richard :

En s'impliquant dans un projet, en donnant ses connaissances, ses savoirs, on acquiert l'expérience du transfert, sans quoi, le résultat de cette interrelation permet une prise de conscience sur l'intergénérationnel et l'expérience, favorise l'appropriation des connaissances.

5.3/ L'ESPOIR D'UNE SUITE

La troisième partie aborde les forces et les faiblesses de la recherche, ainsi que des orientations dont pourraient prendre les prochaines recherches empiriques, relativement au manque de perspectives sociales pour les aînés du Québec.

5.3.1/ Lorsque la fragilité des liens intergénérationnels, reflète l'hypocrisie d'une Nation

Les principaux problèmes concernant les relations intergénérationnelles, sont le déséquilibre du partage des richesses, la démographie, l'immigration, le monde du travail, la retraite hâtive, la baisse des naissances, et certainement, le transfert des connaissances. En lien, nous réalisons qu'il y a un manque de communication important entre les organismes communautaires, les gouvernements et la collectivité. Malgré les initiatives de la BRAM, nous traversons une période de grandes hésitations, où les retraités n'ont toujours pas de rôles sociaux valorisants et significatifs, aucune attentes sociales, sinon de se laisser mourir dans le confort d'une chaise berçante.

A) *Quand bénévole rime avec « bénévoleur »*

Autrement, le récit en lien avec la théorie, aborde le problème de la gratuité des services, comme quoi les notions de communautaires et d'actions bénévoles n'ont plus la cote dans une société capitaliste avancée. En parallèle, il faut considérer que la durée de vie d'intérêt d'un bénévole n'est pas une affaire de longue haleine et que

l'engagement ne doit pas demander un travail à temps plein. Conséquemment, la BRAM soutient que le renouvellement régulier des personnes-ressources permet davantage de créativité, de dynamisme, et de visibilité. Aussi vient l'obstacle lié au besoin de reconnaissance gouvernementale, comme quoi la BRAM est moins crédible sans procédé de gratification, comme un diplôme, un certificat, ou autres attestations.

Néanmoins, les initiatives de la BRAM ne prennent pas d'envergure et surtout n'obtiennent pas le soutien escompté, tant de la part des aînés, des jeunes, que du gouvernement. Par ailleurs, malgré les bonnes intentions, la BRAM se retrouve malencontreusement fragmentée par une trop forte segmentation des savoirs dans les domaines exclusivement tournés vers la gestion, les finances, l'administration ou les relations publiques. D'ailleurs, selon Édouard, seulement 10 % des savoirs sont vraiment utilisables et transférables.

5.3.2/ Les perspectives d'avenir

Le prolongement de la BRAM est possible, sous les conditions suivantes : il est impératif de trouver un nouveau leader dynamique et influent. Aussi, le recrutement doit-il être fait de manière assidue et régulière. Il faut également régulariser la fréquence des interventions, prévoir une restructuration, une réorganisation, voire même, une consolidation des fondements initiaux de la BRAM.

Le récit confirme l'importance d'avoir un préposé salarié, plus ou moins à plein temps, notamment, pour répondre au téléphone, gérer les dossiers, donner de l'information, faire les comptes rendus, rédiger les procès verbaux, ou toute autre tâche reliée au secrétariat. L'embauche de Angel permet ainsi, d'entamer le processus de solidarité intergénérationnelle. Aujourd'hui Angel a perdu son poste et la BRAM son bras droit. Les personnes-ressources de la BRAM vieillissent, le président fondateur a délaissé son poste, son successeur aussi, puis un à un, les ressources s'affaiblissent; certains préférant œuvrer pour d'autres causes sociales, alors que d'autres ont manqué d'intérêt devant la diminution des demandes. Enfin, certains autres ont dû abandonner pour des raisons de santé ou par manque de disponibilité, ou simplement, parce qu'ils n'y croient plus. Nous ressentons une profonde incertitude pour ce qui est de la durée de vie de la BRAM. D'ailleurs, la structure a fonctionné, mais au ralenti, puis elle semble tranquillement s'éteindre, comme un arbre de connaissances, qui croule avec ses racines.

Ainsi, le récit démontre une diminution de la BRAM, un manque de dynamisme et certainement, un manque de leadership. Par exemple, selon David: *« On s'est consolidé cette année, mais je ne sais pas si ça va continuer, je ne le sais pas. »*. Dans le même sens, Jocelyn : *« Il va falloir trouver un nouveau leader sinon je crains pour son avenir »*. Et Édouard affirme : *« Problèmes parce que les demandes son sporadiques, les gens ne sont pas souvent utilisés... il y a de la démotivation, ou d'autres engagements ailleurs, enfin on a besoin de régulariser la fréquence des interventions »*. Ou encore les propos de Simon: *« Actuellement je ne sais pas et dans*

la continuité... Angel qui perd son poste, Richard qui a délaissé, Louis qui va partir », et en vain, selon Margueritte : « La BRAM diminue, car il a beaucoup d'impatience, les membres inscrits sur la liste restent dans l'attente de demandes qui ne viennent pas, moi j'avais l'impression de perdre mon temps, d'ailleurs, il y avait de moins en moins de mandats, en plus, tu ne sais pas quand ça va finir, ni combien de temps ça va prendre ».

A) Apprendre ensemble à lutter contre l'oubli

Si la retraite était pensée de manière constructive, c'est-à-dire, si les travailleurs vieillissants pouvaient se libérer tranquillement du travail en transposant leurs fonctions, leurs connaissances, compétences, expériences et réseaux de contacts, selon un support conseil, ou de l'accompagnement professionnel, vers un jeune qui débute son parcours professionnel, les savoirs se propageraient, sans craindre de se perdre ou d'être oubliés. Conséquemment, la phase angoissante, associée à la prise de la retraite hâtive pourrait être reconsidérée en un cycle de transfert intergénérationnel de connaissances, un espace de médiation du savoir, qui modérerait la transition à la retraite pour les plus âgés, et à l'inverse, qui faciliterait le passage professionnel des novices. Plusieurs histoires nous démontrent que les aînés sont porteurs d'un immense réseaux de contacts, remplis d'expertises, de traditions, de connaissances, et surtout, d'humanité. En réalité, la BRAM raconte combien l'expérience, l'observation et les erreurs peuvent nous mener à la réussite. Bien sûr, elles doivent être bien assimilées, interprétées et communiquées aux autres.

En définitive, le transfert intergénérationnel de connaissances, assisté par la BRAM figure comme le socle d'une nouvelle société de savoir, une société solidaire, collectivement engagée, dans laquelle chacun, selon ses aptitudes, tient une place essentielle pour le bien-être de la communauté. Plutôt que de fragmenter la société en deux clans, comme le font les animaux lorsqu'ils veulent délimiter leur territoire, et choisir qui sera le chef de la bande, la BRAM invite plutôt l'espèce humaine à dialoguer, à échanger et à s'entraider, à travailler sur une même vision d'ensemble, dans un esprit de solidarité intergénérationnelle, afin d'unir les forces, les savoirs et les expériences, tel un moteur de changement, un levier créateur et innovateur pour le développement social et économique de la Mauricie. Le projet reste à poursuivre...

B) Les pistes à suivre...

Les limites de l'étude relèvent essentiellement de son critère exploratoire qui oblige le chercheur à rester en surface de l'objet d'études. Ainsi, nous avons abordé le processus de transfert intergénérationnel des connaissances selon une seule vision, celle des aînés. Or le problème mériterait d'être analysé autant, vers le bas, en considérant l'opinion de cette nouvelle génération, les futurs entrepreneurs, à savoir comment ils perçoivent le vieillissement de la population. Après tout, si la démarche de la BRAM est décrite comme un renouveau dans l'histoire, nous comprenons qu'il est, d'abord, nécessaire, d'expérimenter les démarches sur un petit échantillon, pour ainsi, être en mesure de bien comprendre les facteurs reliés aux réussites et aux échecs d'une union collective.

Apparemment, la présente étude ne révèle pas de différence majeure par rapport au facteur sexe des participants. Or, bien qu'il n'y ait que deux femmes impliquées dans la BRAM, nous voyons que la tendance est en pleine mutation, alors que les femmes conservent leur don de la maternité, le sens de la famille et de l'éducation, les écoles du savoir regorgent d'esprit féminin. C'est à croire que les femmes, par leur entrée décisive sur le monde des affaires ont tendance à mieux respirer la fleur de l'âge, en profitant pleinement de cette nouvelle liberté. Ça reste à voir...

Enfin, il serait pertinent de faire des comparaisons entre les différentes sociétés, pour démystifier pourquoi dans certaines cultures l'Ancien est vénéré, considéré comme un être sage, érudit, voire un véritable maître, alors que pour d'autres cultures, notamment les sociétés industrialisées comme le Québec, l'aîné représente presque un réel fardeau social. Nous supposons que la flamboyante montée de l'individualisme, une valeur essentiellement articulée autour de la conception capitaliste des temps modernes, n'aide en rien l'émoi solidaire d'un peuple.

R

éférences

- ARRIVÉ, J.Y. et GARCIA-LOCQUENEUX, J. (1995). Guide des méthodes et pratiques en formation : la pédagogie en mouvement. Éditeur: Paris : Retz.
- ATTIAS-DONFUT, C, LAPIERRE, N et SEGALÉN, M. (2002). «Le nouvel esprit de famille». Enquête publiée par les Éditions Odile Jacob sous le titre Construire No 12, 19-3
- ATTIAS-DONFUT, C. (1991). Générations et âges de la vie. Paris, PUF, Que sais-je ?, 2570.
- ATTIAS-DONFUT, C. (1995). Les Solidarités entre générations. Vieillesse, familles, État. Paris, Nathan.
- ATCHEY R. C. (1985), «Social Security-Type Retirement Policies» », in Z.S Blau (ed.), Current Perspectives an Aging and the Life Cycle, vol.1 Greenwich, Ct, JAI Press, pp. 275-293
- ATCHLEY, Robert C. (1976). "Selected social and psychological differences between men and woman in later life." Journal on Gerontology. 31, 204-211.
- ATCHLEY, Robert C. (1977). The social forces in later life. California: Wadworth Publishing.
- BANDURA, A. (1986). Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- BEAUD, J.P. (1984). « Les techniques d'échantillonnage », Benoît Gauthier (sous la direction de), Recherche sociale : de la problématique a la collecte des données, Sillery: Les presses de l'Université
- BOURASSA, B., SERRE, F., ROSS, D. (1999). Apprendre de son expérience (1^e éd.). Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Conseil des aînés. (1997). « La réalité des aînés québécois ». Québec : Publications du Gouvernement du Québec.
- Conseil des aînés (2000). « Mémoire sur le projet de la loi no. 102 ». Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, Québec, 15 p.
- CRÊTE, J., dans GAUTHIER, B. (sous la direction de) (1997). « Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données ». (3e éd.). Sillery, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- CUERRIER, C. (2001). Le mentorat et le monde du travail : Un modèle de référence. Éditeur: Montréal : Éditions de l'Homme.
- DEMERS, D. (1987) Étude de la satisfaction de vie et des attentes des pré-retraités. Éditeur: Université du Québec à Trois-Rivières.

- DESLAURIERS, J.-P. (1991). *Recherche qualitative : guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill
- DESROCHERS, C. (1999). *Les facteurs influençant le bien-être psychologique à la retraite*. Éditeur : Université du Québec à Trois-Rivières.
- DEWEY, J. (1967). *Experience and education*. New York, NY : Macmillan Company.
- DOGEN ; Dans *Le Monde Diplomatique*, mars-avril 2002. « Histoire(s) d'immigration ». Manière de Voir 62. Éditions page 2. Suisse. pp. 72- 98.
- DORÉ et VÉZINA, (2002), dans LAVOIE, C. (2001). *L'adaptation à la retraite et le bien-être psychologique : étude longitudinale*. Éd. Université du Québec à Trois-Rivières à Trois-Rivières.
- DORION, FLEURY et LECLERC, (1997), dans DESROCHERS, C. (1999). *Les facteurs influençant le bien-être psychologique à la retraite*. Éditeur : Université du Québec à Trois-Rivières.
- FAUCHER, C et GENDRON, P.J. (2002) *Les nouvelles stratégies de coaching : comment devenir un meilleur gestionnaire*. Éditeur: Montréal : Éditions de l'Homme.
- FAVREAU L. et NINACS W. (1992). « Le développement économique local communautaire au Québec », revue *Coopératives et développement*, vol. 23 #2
- FOOT, D. (1999). Entre le Boom et l'Écho 2000 : Comment mettre à profit la réalité démographique à l'aube du prochain millénaire. Montreal: Les Éditions du Boréal.
- FORTIN, M.F. (1996). *Le processus de la recherche : de la conception à la réalisation*. Ville Mont-Royal, Québec : Décarie éditeur inc.
- GAUTHIER P. (1991, «Canada's Seniors», *Canadian Social Trends*, #22, pp. 16-20.
- GAUTHIER, B. (sous la direction de) (1997). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (3e éd.). Sillery, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- GUILLEMARD, Anne-Marie (1972). *La retraite, une mort sociale*. Paris : Mouton La Haye.
- HARDY, M.A., & QUADAGNO, J. (1995). « Satisfaction with early retirement: Making choices in the auto industry ». *Journal of Gerontology*, 50B (4), 217- 228
- HÉBERT-SUFFRIN, C. (2001). *Échangeons nos savoirs !* Coll. S. BOLLO. Paris : Syros.

Éditions La Découverte et Syros. 183 p.

JARROSSON, B. (1995). Le savoir, le pouvoir et la formation : la transmission du savoir dans l'entreprise et ailleurs, Paris : Maxima, 1997.

KNESEK, G. E. (1992). Early versus regular retirement: Differences in measures of life satisfaction. *Journal of Gerontology Social Work*, 19 (1), 3-34.

KNOWLES, M.K. (1970). The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy. New York, NY: Association Press.

LAFRANCE, M. (2002). Mentors recherchés : le parrainage d'entrepreneurs, une expérience humaine profitable. Éditeurs: Montréal : Transcontinentales ; Charlesbourg, Québec : Les Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship.

LANI-BAYLE, M. (1996). Généalogies des savoirs enseignants: A l'insu de l'école? L'Harmattan, France.

LAVOIE, C. (2001). L'adaptation à la retraite et le bien-être psychologique : étude longitudinale. Éditeur, Université du Québec à Trois-Rivières à Trois-Rivières.

LEFEBVRE, S. (1995). Générations contemporaines, itinéraires et solidarités, dans J. GRAND'MAISON, Lise BARONI et Jean-Marc GAUTHIER, dir. Le Défi des générations. Montréal, Fides : 89-181.

LEFEBVRE, S. (1997). Rapports de générations. Une conjoncture socio-économique et culturelle, *Cahiers internationaux de sociologie*, CII : 183-198.

LEVINE, M. (2003). *A chacun sa façon d'apprendre*. Canada, Éditions AdAI Inc. France, D.G. Diffusion. 496 p.

MACE, G. (1988). Guide d'élaboration d'un projet de recherche. Québec : Presses de l'Université Laval.

MCLUHAN M. (1993). *Pour comprendre les média*. Hurtubise. 2^{ème} éditions, Bibliothèque Nationale du Québec. 556 p.

MILETTE, D. (1993). L'intérêt social dans une perspective du cycle de vie. Éditeur, Trois-Rivières Université du Québec à trois-rivières.

MONETTE, M. (1996). Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada : Résultats de l'enquête sociale générale. Ottawa : Statistique Canada.

MORIN E. (2004). *Pour sortir du XXe siècle : Pour entrer dans le XXIe siècle*. Nouvelle éd. Paris : Éditions du Seuil, c2004. France. 376 p.

- PIAGET, J. (1979). « La psychogenèse des connaissances et sa signification épistémologique », dans Centre Royaumont pour une science de l'homme (dir.), *Théories du langage, théories de l'apprentissage* (p.42). Paris : Éditions du Seuil.
- PLAMONDON, G., & PLAMONDON, L. (1982). Les éléments de la crise de la retraite. In M. Aumond (Ed.), « Éléments de Gériologie » (pp. 201-222). Montréal : Maurice Aumond Inc.
- PLATTON, M.Q. (1980). *Qualitative Evaluation Methods*, Beverly Hills, Calif.: Sage.
- PROVOST, M.A. et al. (2002). *Normes de présentation d'un travail de recherche*. Trois-Rivières, les Éditions SMG.
- Régime ou Régie des rentes du Québec. (2003). *Statistiques publiées par la Régie des Rentes du Québec*.
- RICHARDSON, V., & KILTY, K. M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. Discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development*, 33 (2), 151-169.
- SCHETAGNE, S. (2000). *La pauvreté dans les agglomérations urbaines du Québec*. Éditeur, Conseil canadien de développement social à Ottawa.
- STAFFORD, J. (1991). *La recherche touristique: introduction à la recherche quantitative par questionnaire*. Sainte-Foy : Presse de l'Université du Québec.
- STEHNO, J.J. (1986). *The application and integration of experiential education in higher education*. Illinois, IL: Touch and Nature Environmental Centre, Southern Illinois University.
- TARDIF, J. (1999). *Le transfert des apprentissages*. Montréal, Les Éditions Logiques.
- TARDIF, J. (1995). «Les influences de la psychologie cognitive sur les pratiques d'enseignement et d'évaluation ». *Revue québécoise de la psychologie*, vol. 16, no. 2, p.175-207.
- TARDIF, J. (1992) *Pour un enseignement stratégique : l'apport de la psychologie cognitive*. Montréal, Les Éditions Logiques.
- VÉZINA, J., CAPPELIEZ, P., & LANDREVILLE, P. (1994). *Psychologie gériologie*. Montréal: Gaétan Morin.
- VIERKAND A. (1955), «Solidarität» in W.F. Bernsdorf, Bulow, Friedrich (eds), *Wörterbuch der Soziologie*, Stuttgart, Enke, pp. 462-465.
- VIRIOT DURANDAL, J.P. (2001), « Empowerment et vieillissement ou l'âge et le pouvoir en question », in Monique Legrand (dir.) *La retraite : une révolution silencieuse*, Paris,

Érès, pp. 325-341.

<http://www.crd-mauricie.qc.ca>

« Le Pont entre les générations ». 1998. Québec, Éd. Les Intouchables.

ANNEXE 2

GUIDE D'ENTREVUE

1. EXPÉRIENCES ET ACTIVITÉS CONCRÈTES

- 1.1/ Comment avez-vous été approché par l'organisme?
- 1.2/ Mission de la BRAM?
- 1.3/ But?
- 1.4/ Objectifs?
- 1.5/ Services offerts?
- 1.6/ Votre rôle dans la BRAM?
- 1.7/ Comment se fait le recrutement?
- 1.8/ Y a-t-il une formation pour les membres?
- 1.9/ Parlez nous de la clientèle?
- 1.10/ Quel est votre vécu expérientiel?

2. OPINIONS ET SENTIMENTS

- 2.1/ Quelle est la contribution de la BRAM pour le développement social de la région?
- 2.2/ Utilité sociale de la BRAM?
- 2.3/ Quelles sont vos motivations?
- 2.4/ Que pensez vous de la solidarité intergénérationnelle?
- 2.5/ Comment sont perçus les aînés par les plus jeunes?
- 2.6/ Comment percevez vous les plus jeunes?
- 2.7/ Comment considérez vous l'image de la vieillesse au Québec?
- 2.8/ Comment vivez vous votre adaptation à la retraite?

3. LE PRÉSENT

- 3.1/ Comment se fait le transfert des connaissances?
- 3.2/ Quelles stratégies utilisez vous pour transmettre vos connaissances?
- 3.3/ Le transfert se fait-il dans les deux sens?
- 3.4/ Pouvez-vous me raconter votre dernière expérience?

4. QUESTIONS PLUS PERSONNELLES

- 4.1/ Origine?
- 4.2/ Retraité depuis quand?
- 4.3/ Âge?
- 4.4/ Loisirs?
- 4.5/ Statut matrimonial?

**Q3/ PERCEPTION DU CONTEXTE DE
SOLIDARITÉ INTREGÉNÉRATIONNELLE AU QUÉBEC**

	PROTAGONISTES	ENJEUX	TEMPS	ENVIRONNEMENT
P1				
P2				
P3				
P4				
P5				
P6				
P7				
P8				
P9				
P10				
P11				
P12				

**Q4/ IDENTIFIER LES STRATÉGIES DE TRANSFERT DE
CONNAISSANCES UTILISÉES AU SEIN DE LA BRAM**

	PROTAGONISTES	ENJEUX	TEMPS	ENVIRONNEMENT
P1				
P2				
P3				
P4				
P5				
P6				
P7				
P8				
P9				
P10				
P11				
P12				

ANNEXE 4

GRILLE NARATHOLOGIQUE D'ANALYSE DU DISCOURS (Laplante, 1999)

Q1/ LA STRUCTURE DE LA BRAM

	PROTAGONISTES	ENJEUX	TEMPS	ENVIRONNEMENT
P1				
P2				
P3				
P4				
P5				
P6				
P7				
P8				
P9				
P10				
P11				
P12				

Q2/ RELATION ENTRE BRAM ET LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL DE LA MAURICIE

	PROTAGONISTES	ENJEUX	TEMPS	ENVIRONNEMENT
P1				
P2				
P3				
P4				
P5				
P6				
P7				
P8				
P9				
P10				
P11				
P12				