

## Activité éducative et prévention psychosociale : un modèle d'intervention

## Educational activity and psychosocial prevention : a model of intervention

Gilles Plamondon et Louis Plamondon

Volume 6, numéro 1, juin 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/030093ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/030093ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (imprimé)

1708-3923 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Plamondon, G. & Plamondon, L. (1981). Activité éducative et prévention psychosociale : un modèle d'intervention. *Santé mentale au Québec*, 6(1), 110–126. <https://doi.org/10.7202/030093ar>

Résumé de l'article

Dans le texte qui suit, nous rappelons brièvement les caractéristiques de la situation des retraités au Québec et la compréhension socio-politique que nous en avons. Sur ces bases, nous présentons la perspective d'intervention que nous privilégions dans le champ de la retraite. Nous décrivons ensuite les orientations générales du programme, ses objectifs, une synthèse de ses contenus par thèmes et les aspects qui nous paraissent significatifs relativement à l'implantation et au développement de programmes en milieux institutionnels.

## ACTIVITÉ ÉDUCATIVE ET PRÉVENTION PSYCHOSOCIALE : UN MODÈLE D'INTERVENTION

*Gilles Plamondon\**  
*Louis Plamondon\*\**

---

Depuis plus de cinq ans, les professionnels de l'Atelier de promotion collective de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal développent des programmes d'intervention préventive des effets de la mise à la retraite. La conception des programmes, les stratégies d'implantation, les modèles de formation des intervenants ont été constamment adaptés, suite aux expérimentations et à leur évaluation. Différents programmes de pré-retraite ont été testés, puis implantés en milieu scolaire (Cegep, Commission scolaire), dans l'entreprise privée et publique, par les CLSC, et enfin par les centrales syndicales CSN et FTQ. La diversité des milieux d'implantation, de la clientèle rejointe et des formules de programmes nous incite à présenter les acquis de nos pratiques. Nous y indiquons les choix prioritaires conséquents que nous croyons nécessaires pour réaliser des objectifs de prévention psychosociale des problèmes du 3<sup>e</sup> âge. Il pourra être utile au lecteur de lire notre article paru dans le numéro précédent de *Santé mentale au Québec* (novembre 1980) où nous présentons la problématique à travers laquelle nous avons appréhendé la réalité de la retraite et la situation des retraités au Québec.

Dans le texte qui suit, nous rappelons brièvement les caractéristiques de la situation des retraités au Québec et la compréhension socio-politique que nous en avons. Sur ces bases, nous présentons la perspective d'intervention que nous privilégions dans le champ de la retraite. Nous décrivons ensuite les orientations générales du programme, ses objectifs, une synthèse de ses contenus par thèmes et les aspects qui nous paraissent significatifs relativement à l'implantation et au développement de programmes en milieux institutionnels.

---

\* Gilles Plamondon est responsable du développement des programmes de préparation à la retraite pour le Service de l'éducation des adultes au Cegep de Sherbrooke. Il est maître en psychologie sociale de l'Université de Sherbrooke.

\*\* Louis Plamondon est coordonnateur des activités 3<sup>e</sup> âge de l'Atelier de promotion collective de la Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal depuis 1975. Cet atelier est responsable de la conception des programmes, de la formation d'animateurs en préparation à la retraite et de soutien éducatif aux organisations de retraités. Il a collaboré à différents programmes d'étude sur la retraite et à des interventions éducatives auprès des travailleurs âgés. Il est licencié en droit de l'UQAM.

## 1. LA SITUATION EN 1980

La mise à la retraite correspond encore pour une forte proportion de travailleurs et de travailleuses à l'entrée dans la pauvreté, et pour beaucoup qui avaient déjà de faibles revenus de travail, au passage de la pauvreté à la misère. Des revenus gravement insuffisants, des logements dégradés et souvent trop coûteux, des services inadéquats ou quasi inexistantes, une santé compromise par l'exploitation passée de la force de travail, tels sont les principaux éléments de cette situation.

### 1.1 Des revenus gravement insuffisants

Deux retraités québécois sur trois "vivent" en-dessous du seuil de pauvreté : 338 000 retraités sur 548 000 (en juin 1980) font en effet appel aux prestations des régimes de Supplément de revenu (Supplément de revenu garanti et Allocation au conjoint).

TABLEAU I

*Niveau minimal de revenu et seuil de pauvreté,  
selon l'état civil du retraité, juillet 1980  
(Manifeste AQDR, 1980, p. 30)*

| ÉTAT CIVIL   | 1980                             |                              |                   |
|--|----------------------------------|------------------------------|-------------------|
|  | <i>Pension et<br/>supplément</i> | <i>Seuil de<br/>pauvreté</i> | <i>Écart en %</i> |
| Personne seule   | 383,31 \$                        | 447,38 \$                    | -14,32%           |
| Couple (les deux ont 65 ans ou plus)   | 678,70 \$                        | 745,63 \$                    | - 8,98%           |
| Couple (l'un a 65 ans ou plus,<br>l'autre moins de 60 ans)   | 383,31 \$                        | 745,63 \$                    |                   |
| Couple (l'un a 65 ans ou plus, l'autre<br>a entre 60 et 65 ans et a droit à l'Al-<br>location au conjoint) | 678,70 \$                        | 745,63 \$                    | - 8,98%           |

“On a inscrit, en vis-à-vis de ces montants, les seuils de pauvreté tels qu’ils ont été établis par une commission du Sénat canadien pour l’année 1977, et auxquels ont été appliqués les taux d’inflation indiqués par Statistique Canada. On a pris l’exemple de personnes ayant droit au maximum du Supplément de revenu garanti ou de l’Allocation au conjoint. Comme on peut le voir, ce qu’ils reçoivent les place en-dessous des seuils de pauvreté. Pour les personnes qui ont droit à une partie du Supplément de revenu garanti ou de l’Allocation au conjoint, la situation n’est pas meilleure. Leurs revenus annuels, un peu plus élevés, les privent du plein montant du Supplément.” (AQDR, 1980).

La crise économique actuelle n’a fait qu’aggraver cette situation. En effet, l’augmentation des prix de l’alimentation et du logement, auxquels les retraités consacrent la majeure partie de leurs revenus, a été plus rapide que celle de l’indice global des prix à la consommation qui sert de base à l’indexation des différentes prestations publiques de retraite. (Bibeau, Doray, 1979).

Enfin la situation des femmes est encore plus critique. Être femme et âgée constitue un réel indice de pauvreté accrue et de dépendance plus forte (Dulude, L. 1979). La structure de répartition de la richesse sous le capitalisme repose principalement sur le salariat : la participation des femmes ménagères à l’enrichissement social n’est pas pris en compte ; d’autre part le modèle juridique bourgeois met les femmes dans une situation de dépendance.

Cette situation socio-économique des travailleurs retraités s’explique :

*Premièrement*, par l’histoire des salaires reçus en échange de leur force de travail au cours de leur vie : elle nous révèle une absence de capacité d’épargne pour la majorité des travailleurs.

*Deuxièmement*, l’histoire démographique du Québec révèle un nombre plus élevé de personnes par famille que dans la période actuelle, alors que les revenus étaient relativement moins “élevés”. (Plamondon, L. 1977, p. 41).

*Troisièmement*, en plus des coûts engendrés par les crises économiques, le chômage et les dépenses de santé que les travailleurs devaient assumer à même leur revenu de travail, peu d’entre eux ont pu participer à un régime de retraite.

Par ailleurs, quoiqu’ils représentent un gain pour les travailleurs, les régimes publics de revenus de retraite produisent un niveau de revenu inférieur au seuil de pauvreté déterminé par le Sénat canadien.

## 1.2 Des logements chers et dégradés

90% des retraités québécois vivent à domicile et souhaitent y demeurer le plus longtemps possible. C’est dire qu’ils sont directement frappés par

l'augmentation rapide des loyers (+ 100% en dix ans à Montréal) et par la pénurie de logements (1,4% de taux de vacance à Montréal en 1980).

D'autre part, ce sont souvent dans les logements les plus exigus, les plus vétustes et les moins confortables qu'on retrouve les retraités. Une enquête du CLSC Centre-ville de Montréal révèle que 50,5% des chambreurs, dont 38% ont plus de 60 ans, n'ont pas le téléphone et que 65% ne disposent pas de douche. (AQDR, 1979, p. 19).

La question du logement est devenue cruciale pour une grande partie de la population du Québec, dont près de 35% vit sous le seuil de la pauvreté (ACEF, 1978, p. 16); elle est dramatique pour un nombre de plus en plus grand de personnes âgées qui passent le gros de leur temps dans leur logement et doivent y consacrer jusqu'à 41% de leurs maigres revenus sans pouvoir en retirer le minimum de sécurité et de bien-être qu'ils sont en droit d'exiger après avoir trimé toute leur vie, et contribué à développer la richesse du pays au détriment de leurs intérêts et souvent même de leur santé. (Manifeste Vieillir chez soi, AQDR, 1979, p. 7).

### 1.3 Des services inadéquats et quasi inexistant

On entend par services à domicile un ensemble d'interventions qui permettent aux personnes âgées de continuer à vivre à domicile, qui compensent leur perte d'autonomie et leur évitent le recours à l'institution. La majorité des personnes âgées souhaitent conserver le plus longtemps possible leur domicile bien que leurs conditions exigent par ailleurs des soins médicaux et une aide personnelle et matérielle. (AQDR, 1979, p. 22).

À l'automne 1980, la publication du document Lazure "Pour mieux vieillir au Québec" nous permettait de constater au plan des services aux personnes âgées :

- un retraité sur cent bénéficie des services de maintien à domicile, alors que les besoins sont évalués par le MAS (*Politique du MAS à l'égard des personnes âgées*, nov. 1979) à dix fois plus, soit 10% de la population âgée.
- 86% des ressources affectées à l'hébergement du 3<sup>e</sup> âge par le MAS sont consacrées aux Centres d'accueil, c'est-à-dire à 6% des retraités. 94% des retraités doivent se contenter de 14% du budget d'hébergement pour "Vieillir chez soi".

### 1.4 Une santé compromise

Une dure vie de travail, des conditions de logement précaires, l'absence de politique de prévention efficace en matière de santé au travail entraînent une détérioration de la santé et une accélération du vieillissement. Le rapport

Wilkins, présenté à l'ACFAS en mai 1980, en souligne les dramatiques conséquences à Montréal :

“L'écart en espérance de vie entre les quartiers aisés de proche banlieue et les quartiers pauvres du centre se chiffre à plus de neuf ans... La courbe des espérances de vie suit très fidèlement la courbe des revenus, de la scolarité et des professions... Les hommes de Montréal ont en moyenne deux chances sur trois de vivre jusqu'à 65 ans. Un résident de la Boucle d'Or a quatre chances sur cinq de vivre jusqu'à cet âge, alors qu'un habitant de la Basse Ville n'a qu'une chance sur deux d'atteindre cet âge... Une fois franchi l'âge de la retraite, les hommes montréalais ont en moyenne encore treize ans devant eux; tandis qu'il en reste seize aux résidents de la banlieue aisée, il n'en reste que onze à ceux du bas de la ville. Non seulement ont-ils moins de chances de se rendre à 65 ans, mais de plus ceux qui atteignent cet âge vivront cinq ans de moins que les habitants des quartiers favorisés”.

La connaissance de la situation des retraités révèle que la dramatique inégalité sociale des individus face à la retraite et à la mort reflète l'inégalité antérieure devant la vie. Et cette inégalité n'est pas inscrite dans la nature mais elle est le résultat d'un mode d'organisation sociale :

“La pratique de retraite la plus attestée dans la réalité est la mort sociale (...) Or ce qui est frappant c'est que les conditions sous lesquelles, en situation de retraite, la vie sociale n'est pas reproduite ne sont pas des situations marginales. Il ne s'agit pas de “ratés” du système mais d'un processus général d'une grande régularité (...) Ce sont, au contraire, une place définie dans le processus de production, une certaine position dans le système culturel, qui conduisent inéluctablement à la mort sociale”. (Guillemard, 1972, p. 372).

Dans l'histoire de la société nord-américaine, la marginalité sociale et économique des travailleurs(euses) âgés(es) est assez récente. Ce sont les changements structurels au niveau de l'organisation du travail (généralisation du salariat, de la division du travail et “déqualification” de la main-d'œuvre) qui ont produit l'expulsion des travailleurs âgés du travail, et ainsi créé la retraite comme moment spécifique de la vie sociale. Si l'on a peu à peu fait de l'enfance une pré-scolarisation, de la période scolaire une préparation à des catégories occupationnelles, on a jusqu'à récemment peu parlé de la retraite, parce que celle-ci n'était pas socialement significative : on ne prenait pas sa retraite, mais on devenait un peu plus vieux chaque jour.

Il y a encore quelques décennies, faire partie des “vieux”, représentait une position sociale reconnue (différentielle selon les classes), impliquant des rôles sociaux spécifiques dans la famille et la communauté, sans que l'on cessât pour autant l'activité de travail. La normalisation de la retraite comme situation de non-travail, la disparition progressive par l'urbanisation et l'industrialisation des liens familiaux et communautaires traditionnels,

dans lesquels les âgés avaient une place reconnue, ont contribué à institutionnaliser la retraite comme période spécifique de vie sociale<sup>1</sup>. Mais cet éclatement des structures sociales traditionnelles n'allait pas être compensé par des changements de conditions de vie et de travail favorisant l'émergence de nouveaux rôles permettant une intégration positive des retraités à la communauté; c'est à ces différentes réalités que nous renvoie l'appauvrissement social et économique des hommes et femmes âgées d'aujourd'hui.

## 2. LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES DE L'INTERVENTION

Cette compréhension de la situation des retraités nous guide dans le choix des orientations et objectifs des programmes qui veulent assurer une prévention efficace des problèmes liés à la retraite et au vieillissement. En effet l'analyse de la situation des retraités nous montre que la transformation de leurs conditions de vie implique de profonds changements à deux niveaux : *avant la retraite*, par un réaménagement des conditions de vie et de travail favorisant une meilleure accumulation et une préservation des ressources en vue de la retraite (salaire, santé, conditions de travail, environnement social, etc.); *après la retraite*, par des politiques de retraite/3<sup>e</sup> âge garantissant la qualité des conditions de vie et d'intégration sociale des retraités (santé, revenu de retraite, logement, transport, intégration communautaire, éducation et services sociaux).

Ces transformations sont principalement d'ordre politique, au sens fort du terme, dans la mesure où elles remettent en cause les finalités de l'ordre économique actuel, le rôle des institutions politiques et le sérieux des projets de réformes soutenus par nos dirigeants actuels<sup>2</sup>. Des changements en profondeur n'apparaîtront que si les pré-retraités et les retraités l'exigent comme des droits acquis par leur travail et luttent pour les faire reconnaître par les employeurs de l'État.

Car si leur situation se révèle à l'analyse comme un effet de l'organisation sociale du travail, elle dévoile du même coup les préalables à sa transformation : *ce sont des acquis de connaissance, d'organisation et de mobilisation personnelle et collective des pré-retraités et retraités qui peuvent les rendre capables de revendiquer et d'obtenir des changements à la vie de travail, aux politiques de mise à la retraite et aux conditions de vie à la retraite*. Voilà la tâche principale et le défi à relever, tant pour les personnes impliquées que pour les intervenants préoccupés par l'amélioration de la qualité de vie à la retraite. Dans cette perspective, une intervention auprès de pré-retraités nous semble une entrée particulièrement pertinente pour une stratégie d'intervention. C'est une clientèle que l'approche de la retraite rend attentive et réceptive à des activités éducatives sur le sujet. Du fait du temps qui lui reste avant la retraite elle peut se prémunir contre certains impacts négatifs anticipés, tant au plan social qu'au plan familial. Étant encore au travail, elle peut "problématiser" les conditions de travail parti-

culièrement néfastes pour la vie de retraite et se mobiliser pour des actions de changement.

Dans la perspective à long terme d'une prise en charge et d'une promotion personnelle et collective, les caractéristiques suivantes de la clientèle des pré-retraités sont des pré-requis importants à la mise en route d'un processus de formation :

1. Elle a des *intérêts* immédiats et à moyen terme à des changements.
2. N'étant pas en situation de retraite, elle a encore un *pouvoir* relatif de changer ses conditions prévisibles, personnellement et collectivement.
3. Étant au travail, elle peut utiliser les *connaissances* acquises pour les diffuser et agir sur les causes ou contre les effets.
4. Regroupée sur la base de ses intérêts, de son pouvoir et de ses connaissances, la formation augmente son *potentiel d'organisation* et de mobilisation en situation de travail. Rendue à la retraite, elle augmente son potentiel de changement par la compréhension de la situation et l'identification des transformations possibles.

Nous voyons donc l'intervention de préparation à la retraite comme l'occasion privilégiée d'un premier regroupement de pré-retraités avec lequel peut s'amorcer une prise en charge. Il faut donc "saisir" cette occasion pour un développement de ces acquis qui nous paraissent essentiels. L'intervention doit alors être conçue comme un support à ce développement.

Compte tenu de la stratégie de changement social envisagée, des caractéristiques du groupe cible choisi et de la conception que nous avons de l'intervention, nous définissons les orientations de notre travail comme une *activité éducative de prévention psychosociale*. Cette définition est fondamentale : elle fournit un critère de base pour déterminer les objectifs, les contenus et la méthodologie du programme, pour évaluer les lieux d'intervention à privilégier et les modes d'implantation et de développement. Elle nous démarque aussi par exemple, des activités de préparation à la retraite du type "Information sociale" (Série de conférences de personnes ressources sur la retraite) ou du type "Socio-culturel" (Groupes ad hoc étudiant des thèmes allant de l'anthropologie de la vieillesse à la sensibilisation aux relations humaines, en passant par l'art d'investir ou de se donner des hobbies).

Il importe de préciser les orientations que contiennent les termes de notre définition de tâche. Nous disons que c'est une *tâche éducative* : elle vise, par des apprentissages spécifiques, à augmenter le savoir et à changer les comportements permettant à la clientèle de saisir plus objectivement sa situation de retraite et d'y réagir avec efficacité. Elle vise aussi à ce que ces transformations (le quoi et le comment changer) soient appropriées aux individus/groupes pour qu'ils puissent assurer une continuité du processus.



Nous disons aussi que c'est une *tâche de prévention* : elle vise à identifier des moyens concrets permettant de transformer, sur le plan individuel et collectif, les conditions de la mise à la retraite et de vie de retraite, à court et moyen terme. Enfin, nous disons que notre *tâche est psychosociale*, au sens où elle adopte une approche intégrative de l'individu à son milieu d'appartenance. Les problèmes et les solutions sont donc définis dans une perspective tant relationnelle que sociale et politique. Cela permet aux individus et aux groupes impliqués de s'appropriier les conditions d'un pouvoir réel de changement sur leur situation personnelle et collective.

### 3. LE PROGRAMME EN BREF

L'intervention comporte douze rencontres de trois heures. Les thèmes sont sélectionnés à partir de l'analyse de la situation générale des retraités et des caractéristiques particulières de la région et de la clientèle. Cette analyse est aussi confrontée aux anticipations habituelles des pré-retraités et aux témoignages des retraités. (Le tableau II résume ces thèmes.) Dans la majorité des cas, les participants viennent en couple. Ils sont âgés de 59 ans en moyenne et pensent prendre leur retraite dans trois ans. Un même animateur les accompagne tout au long de la session. Certains thèmes impliquent l'intervention de personnes ressources (Finance II, Santé, Logement et services communautaires). Des cahiers pédagogiques à l'usage des participants, de l'animateur et des personnes ressources sont actuellement en expérimentation.

### 4. LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE L'INTERVENTION DE PRÉPARATION À LA RETRAITE

Pour respecter les orientations privilégiées, le programme doit permettre l'atteinte d'objectifs qui traduisent adéquatement les intentions poursuivies. *Les objectifs généraux du programme sont d'informer les pré-retraités et de les former à la gérance et à la prévention personnelle et collective des difficultés de leur retraite.* L'objectif d'information implique de couvrir l'essentiel des informations sur chacun des aspects spécifiques de la retraite. L'objectif de formation vise à l'appropriation/intégration de l'information pour que les pré-retraités puissent gérer eux-mêmes leur préparation et prendre les moyens de prévention pertinents sur le plan personnel et collectif. Dans le tableau III, nous présentons plus spécifiquement chacun de ces objectifs. Les expérimentations actuelles tentent de réaliser pour chaque thème (finance, santé, adaptation...) ces objectifs spécifiques.

### 5. LE DÉVELOPPEMENT DU PROGRAMME

Au plan du développement du programme dans le milieu, nos diverses expérimentations nous ont permis d'apprécier les conditions d'implantation

## TABLEAU II

### *Le programme de préparation à la retraite Description du contenu des 12 rencontres*

L'intervention de préparation à la retraite comporte douze rencontres de trois heures portant sur cinq grands thèmes (finance, santé, adaptation, logement/services, intégration sociale). Ces thèmes ont été sélectionnés à partir de l'analyse de la situation actuelle des retraités, des témoignages des retraités et des anticipations verbalisées par les pré-retraités à l'égard de la retraite. Dans l'ordre chronologique, cela donne la nomenclature suivante.

1. *Soirée d'accueil*
  - Accueil. Partage d'expériences de vie et de travail
  - Projets et préoccupations de retraite
  - Présentation du programme
2. *Questions financières I*
  - Revenus publics de retraite : élaboration d'un budget prévisionnel
  - Situation financière des retraités : programme des revenus
  - Revenus publics de "dépannage"
  - Critique des programmes existants
3. *Questions financières II*
  - Revenus personnels de retraite
  - Revenus d'épargne
  - Planification financière de la retraite
4. *Questions juridiques*
  - Programmes matrimoniaux
  - Succession, testament
  - Planification du vivant
5. *Questions de santé I*
  - Diagnostic santé : qu'est-ce qu'être en santé?
  - "Maladies" du vieillissement
  - Causes et effets des habitudes et d'un milieu de vie malsain
6. *Questions de santé II*
  - Santé au travail et à la retraite
  - Maintien général de la santé et prévention adéquate (alimentation, exercice physique)
7. *Adaptation psychosociale I*
  - Transformations prévisibles dues à la retraite :
    - le passage à la retraite
    - la vie de retraite
  - Variables-clés des changements :
    - au niveau personnel (perte des contacts du travail, diminution des revenus)
    - au niveau familial (retour à la maison, réaménagement des horaires)
    - au niveau social (intégration au groupe 3<sup>e</sup> âge, perte du pouvoir de consommer)
8. *Adaptation psychosociale II*
  - Carte personnelle des changements anticipés
  - Impacts prévisibles et moyens de prévention
  - Obstacles actuels, familiaux et de travail à une meilleure intégration sociale du retraité. Moyens à prendre

9. *Questions de logement et de services communautaires à la retraite*

- Types de logement à la retraite et situation régionale. Vendre sa propriété, changer son lieu de résidence
- Politiques de services 3<sup>e</sup> âge (CSS, CLSC, CA) et situation régionale actuelle
- Regroupements et associations communautaires dans le secteur 3<sup>e</sup> âge
- Revendications actuelles pour le logement social

10. *Rencontre "tampon"*

- Permet l'inscription d'un nouveau thème, l'approfondissement d'un thème insuffisamment traité, ou des témoignages-interventions de per-

sonnes ressources souhaités par le groupe

11. *Retraite et société*

- Intégration du processus engagé jusqu'ici
- Retour sur les changements souhaités à chacune des thématiques. Les moyens de changement
- Le retraité d'aujourd'hui : bilan et perspective :
  - les tendances actuelles
  - les regroupements possibles et existants

12. *Bilan et évaluation de l'intervention*

- Bilan personnel et de groupe : le contrat de préparation de sa retraite. Les suivis possibles de l'intervention

---

qui peuvent maximiser la mise en œuvre de nos orientations de prévention psychosociale (tableau IV). Nous avons constaté que la réalisation du programme par un organisme scolaire, un groupe populaire ou un service d'éducation syndicale n'offre pas la même efficacité, mesurable par la qualité de la mobilisation personnelle et collective suscitée et soutenue d'une manière relativement planifiée.

En termes stratégiques, cet objectif de mobilisation se traduit dans l'implantation du programme par la planification de ce que nous appelons "les suivis des programmes". L'expérience nous montre (Plamondon, G. 1980, *Bilan et perspective. Préparation à la retraite*) que les suivis prennent diverses orientations selon ce que la démarche du groupe a permis de dégager comme centre d'intérêt commun; nous pouvons dire cependant que ce dernier correspond d'une manière générale au désir des participants de se recréer un nouveau lieu d'appartenance en prévision de la retraite. Ces différents suivis peuvent être aussi ponctuels qu'une soirée-reliance ou des rencontres thématiques permettant au groupe de se revoir après un certain temps, ou encore, dans une perspective à moyen terme, s'exprimer par la formation d'un regroupement ou d'une association. Dans la mesure où l'on conçoit les sessions de préparation à la retraite comme un outil déclencheur d'un processus de mobilisation et de prise en charge, il nous apparaît essen-

## TABLEAU III

### *Les objectifs spécifiques de l'intervention*

---

#### INFORMATION

Connaître la situation actuelle des retraités dans les aspects principaux de la vie quotidienne.

Les conditions de vie concrète des retraités d'aujourd'hui :

- finance • santé • psychosocial • logement et services • intégration personnelle et sociale

#### FORMATION (Gérance)

Reconnaître les éléments (objectifs et subjectifs) qui vont caractériser le passage à la retraite.

- Les caractéristiques générales du processus de changement (le passage à la retraite).

Identifier les variables actuelles (positives et négatives) en regard d'une adaptation souhaitable pour sa vie de retraite.

- Les variables qui déterminent les conduites de retraite.

Identifier les facteurs qui modèlent et transforment les conditions des retraités d'aujourd'hui et de demain.

- Les facteurs historiques qui ont fait de la retraite une période spécifique de vie sociale.

#### FORMATION (Prévention)

Planifier des changements dans la vie quotidienne actuelle qui vont faciliter le passage à la retraite.

- Les caractéristiques d'une planification permettant :
  - d'éliminer ou de diminuer les *facteurs défavorables à l'adaptation*
  - d'augmenter les *facteurs facilitant l'adaptation*

Planifier la vie de retraite en tenant compte des variables négatives et positives présentes ou susceptibles d'apparaître à moyen terme dans la vie de retraite.

- Les moyens et les actions possibles permettant de transformer les conditions de vie individuelles et collectives défavorables à une vie de retraite satisfaisante.

Discerner les transformations sociales nécessaires à une meilleure retraite et les moyens adéquats et disponibles pour y contribuer.

- Les forces sociales actuelles qui déterminent les conditions de vie des retraités et pré-retraités ; les facteurs de transformation socio-politique.
-

tiel que les responsables de programme favorisent, en les planifiant, le développement de tels suivis. Les participants doivent pouvoir compter sur un support organisationnel, animatif, et technique de base à la réalisation de leur projet, que le responsable peut assurer soit directement, soit en prévoyant l'apport d'autres institutions ou organismes du milieu. Non seulement les suivis peuvent contribuer à contrer les risques d'isolement, d'inactivité, de sentiment d'inutilité sociale dûs au passage à la retraite, mais ils représentent selon leur nature la condition pour des actions de regroupement dans le milieu.

#### TABLEAU IV

##### *Les principaux éléments de l'implantation du programme de préparation à la retraite*

---

Nous avons identifié (Leblanc F. et Plamondon, L., 1980) une trentaine d'éléments structurant l'implantation du programme tel que défini. Nous présentons ici les plus déterminants afin de permettre d'apprécier en quoi et comment la mise sur pied du programme, son intégration aux politiques institutionnelles et ses axes de développement dans le milieu viennent assurer l'efficacité de l'intervention.

#### 1. *Cadre d'intervention institutionnelle*

**Institutions** : C.S.R., CEGEP – Service d'éducation aux adultes  
CLSC – Secteur 3<sup>e</sup> âge

Assurer le développement du programme en l'intégrant au *mandat de services à la collectivité de l'institution* ou de l'équipe chargée de prévention.

**Cadre syndical** : Programmes de formation syndicale

Développer des collaborations interinstitutionnelles pour financer le programme; s'assurer de l'encadrement des intervenants par un syndiqué pour garantir l'intégration des contenus du programme à la perspective syndicale.

**Organisations communautaires** : Association de pré-retraités d'un quartier, d'un village.

Développer des collaborations interinstitutionnelles pour financer le programme; s'assurer de l'encadrement des intervenants par un responsable de l'organisme pour garantir l'autonomie de programme et sa prise en charge.

## TABLEAU IV (suite)

### 2. *Recrutement de la clientèle*

#### **Critères de sélection :**

Tenir compte : 1<sup>e</sup> du niveau socio-économique  
2<sup>e</sup> de l'âge avant la retraite  
3<sup>e</sup> de l'homogénéité du groupe

#### **Promotion de la session :**

Rejoindre les gens à travers leur quotidien.

- Réseaux de publicité : lieux de consommation, de rencontre, de travail ; outils publicitaires (affiches, journaux).

Lieu de la session : central, connu de la clientèle.

Frais d'inscription : un premier engagement pour chacun des participants face à la session.

### 3. *Recrutement des personnes ressources*

#### **Banque de personnes ressources :**

Entrer en contact avec les organismes du milieu : service d'éducation aux adultes des Cegep et C.S.R., le département de santé communautaire, le CLSC, le service d'éducation des syndicats (CSN, FTQ).

#### **Particularités et encadrement :**

Choisir des personnes ressources intervenant en milieu communautaire, ayant une connaissance sensible des besoins du milieu, développant une approche préventive plutôt que curative face à l'information à donner et aux problèmes rencontrés par les pré-retraités et retraités.

### 4. *Suites à donner au programme*

#### **Besoin d'un suivi :**

Le processus de consolidation du groupe, à travers une session, amène les participants à vouloir poursuivre l'expérience de groupe et la création de solidarités.

#### **Types de suivis :**

Socio-culturel : Organiser des soirées de danse mensuelles, des sorties de fin de semaine...

Éducatif : S'assurer, par le biais d'un service d'éducation aux adultes de la région, de la disponibilité d'une banque de cours tels que langues, poterie, macramé, expression corporelle et art dramatique.

**Production :** À partir d'un projet collectif, développer son potentiel artistique et s'assurer un revenu supplémentaire à la retraite (ex.: coopérative de cuir)

**Socio-politique :** Se regrouper autour de revendications et de luttes communes.

**Psychosocial :** Mettre en place un service de consultation personnelle en collaboration avec les CLSC et le CSS.

**Importance des suivis :**

1. Pour contrer les risques d'isolement, d'inactivité, d'inutilité sociale dûs à la situation de non-travail définitive, la retraite.
2. Pour développer un programme de préparation à la retraite ajusté aux besoins de la clientèle pré-retraîtée en maintenant, sur le plan local, un lien organisé entre les retraités et les futurs retraités pour assurer la transmission des acquis de session en session.

*5. Axes de développement dans le milieu*

**Cible de développement :**

1. Diversifier les groupes cible dans un même milieu : groupes de quartier, groupes d'une unité syndicale, groupes "at large".
2. Viser à rejoindre, à long terme, les jeunes pré-retraités : répondre aux diverses demandes en assurant les conditions pour offrir un réel programme de prévention.

**Liens interinstitutionnels :**

Nécessité de développer les liens et les ententes interinstitutionnelles :

1. Pour assurer et partager les ressources humaines, financières et techniques nécessaires au programme.
2. Pour développer la concertation permettant d'élaborer une politique régionale de développement des interventions 3<sup>e</sup> âge.
3. Pour déterminer un partage des tâches dans la mission éducative et psychosociale de chaque institution.

**Coordination des ressources humaines :**

Consolider une équipe d'intervention permanente, animateurs et personnes ressources, pour permettre davantage une continuité dans l'évaluation et le développement du programme.

**Déprofessionnalisation des programmes de pré-retraite :**

Déprofessionnaliser l'intervention de préparation à la retraite en favorisant la prise en charge progressive et planifiée du programme par les associations ou regroupements de pré-retraités et retraités du milieu.

## POUR CONCLURE

Notre analyse de la situation des retraités nous conduisait à identifier le défi principal de l'intervenant : organiser le développement des conditions de connaissance, de compréhension et de mobilisation des retraités. Pour réaliser cet objectif à long terme, la clientèle pré-retraitee d'aujourd'hui représente le potentiel le plus favorable à ce développement. C'est pourquoi l'intervention de préparation à la retraite, définie dans une orientation éducative de prévention psychosociale, se veut un instrument privilégié pour l'apprentissage par les pré-retraitees et retraités de leur prise en charge personnelle et collective. Nous croyons que cet apprentissage est une condition majeure pour opérer les changements nécessaires aux conditions de vie des retraités.

La proposition d'intervention que nous avons élaborée veut être une contribution efficace à la réalisation de cette tâche. Signalons que son implantation à l'intérieur des programmes de différentes institutions à caractère éducatif et social (CEGEP, C.S.R., CLSC) renvoie à la nécessité de transformer les politiques en faveur de la population âgée.

La reconnaissance institutionnelle de ce droit des âgés à l'éducation, l'insertion récente dans les services d'éducation aux adultes des pratiques de services à la collectivité, axés sur la prévention sociale, la promotion collective des groupes marginaux et le support aux regroupements sont des préoccupations des dernières années. Mais les restrictions budgétaires, imposées par le gouvernement Lévesque à l'éducation des adultes, nous incitent à comprendre que ces gains, à peine inscrits dans le vécu des institutions, sont gravement menacés, et ce, au détriment d'une population déjà largement défavorisée aux plans économique et social.

Selon nous, ces restrictions confirment encore une fois le refus des autorités gouvernementales de gérer d'une manière conséquente les ressources de la collectivité; en effet, l'apport essentiel des ressources éducatives à toute politique préventive des problèmes de vieillissement n'est plus à démontrer. Comme l'affirme la sociologue A.M. Guillemard :

“Élaborer, comme on le fait aujourd'hui, une politique sociale pour personnes âgées se limitant à des actions sur les conditions de vie de la population retraitée ne peut conduire qu'à un réaménagement extrêmement partiel de la situation. Ce n'est qu'en agissant sur le montant et la nature des ressources accumulées au cours de la période productive de l'existence qu'il sera possible d'apporter des solutions aux problèmes des personnes âgées.

C'est en modifiant les données de la vie de loisirs et de travail des actifs, en intervenant en amont, que l'on pourra exercer la seule action de redressement efficace.” (Guillemard, 1972, p. 234-235).



Une politique sociale de vieillissement conséquente doit donc se fonder sur le fait que la vie de travail détermine, pour une large part, les conditions de vie et les conduites des retraités. À défaut de vouloir intervenir globalement en amont de la retraite, l'État est conduit à privilégier une politique d'assistance et de services aux plus démunis sans jamais se donner les outils nécessaires pour transformer les rapports sociaux qui produisent sinon la mort tout court, du moins la mort psychologique et sociale.

Et tant les coupures en éducation des adultes que la politique de la vieillesse au Québec présentée par M. Lazure<sup>2</sup> ne semblent pas, pour le moment, indiquer une volonté politique d'intervenir profondément pour transformer la situation actuelle. Ces différents choix de politiques, dans une période de crise économique, ne nous paraissent pas principalement dictés par une conjoncture difficile. Il y va aussi des orientations générales du gouvernement, c'est-à-dire des limites dites sociales-démocrates à l'intérieur desquelles il choisit de gérer cette conjoncture. D'autres avenues de solutions sont possibles. Déjà, des retraités d'ici ont indiqué les directions qui paraissent correspondre davantage aux intérêts de la majorité des pré-retraités et retraités (AQDR-1980). Il n'est pas certain qu'on veuille bien les entendre mais le débat reste ouvert.

## NOTES

1. Cette évolution apparaît dans les changements des vocables utilisés depuis le début du siècle pour nommer la catégorie des gens âgés : les anciens, les vieux, les pensionnés, les retraités, ou encore utilisés pour nommer la même période d'avance en âge : vieillesse, âge d'or, retraite, 3<sup>e</sup> âge, etc.

2. Par exemple, pendant que M. Lazure à Québec dans son document "Pour mieux vieillir au Québec" affirme que la responsabilité de la continuité des conditions matérielles de vie après la retraite doit reposer premièrement sur le retraité, sa famille et sa communauté et "finalement" sur l'État, madame Bégin à Ottawa annonce que le gouvernement fédéral serait plutôt favorable à confier aux compagnies d'assurance la gestion des programmes de sécurité de revenu de retraités, alors que maintes études ont prouvé l'incapacité des compagnies à gérer les programmes existants dans l'intérêt des travailleurs.

## RÉFÉRENCES

ACEF, 1978, *Manifeste du mouvement ACEF*.

AQDR, 1980, *Manifeste "La situation économique des retraités"*, 3<sup>e</sup> édition.

AQDR, 1979, *Manifeste "Vieillir chez soi"*.

AQDR, Décembre 1980, *Les retraités parlent au Ministre*.

BIBEAU, R. et P. DORAY, *La crise et les travailleurs*, (Collectif) CEQ.

DULUDE, L., 1979, *La femme et la pauvreté*, Conseil national du Bien-être social.

FTQ, 1979, *Se payer du bon temps*, Conseil du travail de Montréal.

GUILLEMARD, A.M., 1972, *La retraite une mort sociale*, Mouton.

LAZURE, D., 1980, *Pour mieux vieillir au Québec*, MAS.

LEBLANC, F. et L. PLAMONDON, 1980, *Guide d'implantation, programme pré-retraite*, FEP, Université de Montréal.

PLAMONDON, G., 1980, *Rapport du colloque de Montréal sur la préparation à la retraite*, DGEA.

PLAMONDON, L. et G. Plamondon, 1980, Pour une problématique de la crise de la retraite, *Santé mentale au Québec*, vol. V, n° 2, 12-21.

PLAMONDON, L., 1977, *Mieux vivre sa retraite. Les questions financières*, DGEA, document n° 38-2200.

## SUMMARY

The authors describe the socio-economic conditions of the retired in 1980 (poverty, poor health, lack of adequate services, etc.) and explain how these conditions are related to capitalist social organization. Their analysis leads them to set down the principal goal of the community workers in regard to the elderly population as follows : contribute to the organization and to the development of conditions favorable to the mobilization of the retired and elderly workers who, as a group, have the greatest potential for changing their conditions. To attain this long-term objective, the pre-retirement clientele possess the most favorable potential, and this is why the retirement preparation intervention is defined in an educational orientation of psycho-social prevention. Seconding to the authors, the apprenticeships showed permit the elderly to assume both personal and collective control – thereby making it possible to transform the existing conditions.