

Amélioration de l'impact des séminaires de préparation à la retraite

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **66 (2008)**

Heft 3: **Santé, travail et seniors**

PDF erstellt am: **25.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-142134>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

AMÉLIORATION DE L'IMPACT DES SÉMINAIRES DE PRÉPARATION À LA RETRAITE

INTRODUCTION

Dans une société qui offre un étayage identitaire très ciblé sur le travail, le passage à la retraite modifie sensiblement l'image de soi et les relations intersubjectives. Le risque d'effet négatif sur la santé mentale et physique est important. La retraite représente une rupture et un défi adaptatif significatif pour un certain nombre de salarié(e)s. Les études ont montré une augmentation des maladies et en particulier des dépressions.

Les séminaires de préparation à la retraite visent à prévenir ces évolutions négatives et à donner à chacun le maximum d'atouts pour franchir ce cap le mieux possible.

Pro Senectute est depuis de nombreuses années l'organisation la plus représentative pour la population concernée, avec environ 1600 personnes participant chaque année dans tous les cantons latins. De plus, Pro Senectute a assuré un cofinancement avec la Conférence Romande des Directeurs ainsi qu'avec l'organisation faîtière suisse.

Une évaluation des séminaires de préparation à la retraite proposés par Pro Senectute aux entreprises a été réalisée afin de renforcer et / ou réorienter les stratégies de préparation à la retraite.

APPROCHE GÉNÉRALE DU PROJET ET RÉSULTATS

La méthodologie utilisée a été l'évaluation participative. Les principaux acteurs concernés étaient les personnes en transition vers la retraite, les formateurs et les institutions qui les mandatent. Les différentes étapes de l'évaluation participative ont été : l'organisation d'un focus group avec un panel significatif d'acteurs pour analyser les enjeux perçus du programme de formation ; une phase d'observation participante au sein des formations proposées ; un bilan qualitatif mené dans toutes les formations de préparation à la retraite organisées entre janvier et mars 2006 ; des récits de vie réalisés auprès d'une dizaine d'anciens participants ; des entretiens complémentaires menés pour approfondir l'évaluation ; et finalement, une récapitulation sommative des enseignements issus de l'ensemble du processus d'évaluation. La pertinence des recommandations proposées a elle aussi été vérifiée auprès des participants. Cette méthodologie complexe confère une meilleure validité et crédibilité aux résultats obtenus.

L'approche de type «développement personnel» alliée à une transmission de connaissances axée sur la participation, un travail de réflexion personnelle et des échanges en petits groupes permettent généralement une meilleure connaissance de ce qui peut attendre les futurs retraités, ainsi que le développement et le renforcement de leurs capacités d'autonomie.

Le travail en petits groupes a de fait été très apprécié des participants, d'autant plus que le groupe est panaché en termes de catégories sociales. Les échanges entre participants permettent à chacun de prendre conscience de ses propres compétences. Le choix de limiter le nombre de participants à 15 personnes semble pertinent et indispensable.

L'analyse des données permet de distinguer deux seuils critiques à atteindre dans le déroulement des séminaires:

- > La prise de conscience que la retraite est un changement que l'on ne peut pas banaliser.
- > L'engagement dans une dynamique de reconstruction identitaire nécessitant de revisiter ses besoins, ses priorités et ses ressources.

Cette approche demande une durée minimale de deux à trois jours. Pour une bonne partie des gens, la première étape est suffisante. Ils ont acquis des connaissances et informations utiles. Ils savent mieux à quoi s'attendre et se sentent mieux outillés.

La satisfaction par rapport au séminaire est globalement très bonne. Les thèmes considérés comme les plus utiles sont ceux du programme. La santé arrive en tête: les futurs retraités apprécient de pouvoir mieux comprendre en quoi les actes préventifs - qu'ils connaissent déjà pour la plupart - sont bénéfiques pour leur santé.

Le mode d'organisation des séminaires génère probablement une sélection des personnes qui sont acteurs de leur propre vie, auxquelles le modèle proposé correspond le mieux. Ce sont généralement aussi celles qui ont le mieux réussi dans leur vie professionnelle et qui ont le plus d'atouts pour réussir leur vie de retraité. On note une moindre accessibilité pour les personnes présentant des facteurs de risque plus élevés de mal vivre le passage à la retraite. Il s'agit pour les animateurs d'être particulièrement attentif aux personnes qui ne correspondent pas à la «norme du groupe», afin d'éviter de renforcer les inégalités, et pour l'institution de réfléchir à d'autres approches permettant d'entrer en contact avec les personnes les plus à risque.

RÔLES DES FORMATEURS

Les responsabilités de l'animateur consistent à créer un climat d'écoute et de respect mutuel favorisant les échanges entre participants : ne pas se focaliser trop sur le message à transmettre mais rester attentif aux participants. L'important est d'arriver à ce que chacun puisse déterminer ses propres besoins, se situer par rapport à ses priorités et avancer sur le chemin le plus pertinent pour soi à ce moment-là. D'où la nécessité de partir du questionnement des participants pour apporter le contenu théorique.

UNE GÉNÉRATION PRIVILÉGIÉE

La génération qui entre actuellement à la retraite fait partie du «papy boom», génération qui a bénéficié d'une période particulièrement privilégiée. Par rapport aux précédentes, leur état de santé et leur espérance de vie se sont améliorés.

D'après les estimations actuelles, la situation démographique et les conditions de vie des plus de 50 ans en Suisse sont les suivantes (Sauvain-Dugerdil C. et Wanner Ph., 2005,):

- > une vie de plus en plus longue (espérance de vie à 65 ans de 20 ans pour les femmes et 16 ans pour les hommes contre 14 et 12 ans en 1950);
- > une multi-culturalité qui gagne le grand âge;
- > l'arrivée à la retraite des générations nombreuses nées dans le baby-boom;
- > une polarité entre régions jeunes et âgées;

- > une vie en couple plus longue et plus autonome, mais également une vieillesse en solo (3 personnes sur 10 au 3e âge, 4 sur 10 au 4e âge);
- > des retraités aux compétences accrues, qui ont bénéficié d'une meilleure formation, d'une conjoncture favorable en termes d'emploi et d'une entrée des femmes dans l'emploi;
- > un vieillissement chez soi, (le taux d'institutionnalisation a diminué, sauf parmi les 80 ans et plus).

En revanche, les évolutions de la dernière décennie du siècle font craindre une détérioration des conditions de vie:

- > une fragilisation des unions des cinquantenaires (augmentation du taux de divorce) et une augmentation de la proportion de femmes et d'hommes sans enfant, d'où un risque accru de vieillesse solitaire;
- > une détérioration du marché de l'emploi (accroissement des retraites anticipées et du chômage de longue durée des travailleurs plus âgés, précarisation), d'où un risque accru d'aborder la retraite dans des conditions de fragilisation sociale et matérielle;
- > la croissance des inégalités accumulées au long du parcours de vie.

DÉFIS POUR L'AVENIR

La flexibilisation de l'âge de la retraite est un des éléments concrets qui risque d'entraîner rapidement la disparition de ce rite qu'est le passage à la retraite et qui représente en tant que tel un repère collectif. Il est à espérer que cette flexibilisation favorise une transition plus progressive, limitant ainsi les conséquences négatives de la retraite coupure en permettant un réinvestissement d'autres formes d'identité que celle du travail.

Comment éviter une retraite à deux vitesses où d'un côté, les plus autonomes et les plus compétents continueront de travailler pour leur plaisir et pour augmenter encore leurs ressources; et de l'autre, les plus démunis n'auront d'autre choix que de continuer à travailler pour compléter leur maigre rente ou cesser leur activité pour raisons de santé ou d'épuisement liés à leur profession? Par ailleurs, au vu de la fragilisation du lien social et de la famille, sur quelles ressources non seulement financières, mais surtout sociales les retraités de demain pourront-ils s'appuyer?

L'analyse menée montre que le risque d'inégalité est grand. Il en va de la responsabilité de la société de trouver les moyens de soutenir les personnes les plus concernées par le risque de mal vivre leur passage à la retraite.

CONCLUSION : RECOMMANDATIONS ET DÉFIS

L'approche:

- > Le concept romand est adéquat: bien vivre sa retraite demande non seulement des connaissances, mais surtout des capacités d'individualisation et un bon étayage social, qui sont renforcées par le travail réflexif et les échanges en petits groupes.

L'organisation :

- > La durée limitée à deux ou trois jours permet une amorce de prise de conscience ou de changement. Un suivi adapté à la demande semble éthiquement indispensable pour accompagner le mouvement amorcé lors du séminaire.
- > Les échanges entre participants sont très formateurs. Ils pourraient être développés, quitte à prendre moins de temps pour «faire passer les messages».
- > Une formation adéquate des animateurs est essentielle pour développer les compétences multiples nécessaires à assurer la qualité du travail d'animation et d'accompagnement requis.
- > Des espaces réguliers d'échanges de pratiques entre formateurs permettraient de renforcer ces compétences.

Les groupes :

- > La diversité des groupes est une richesse si les conditions de sécurité sont garanties face aux risques d'exclusion ou de stigmatisation, en particulier pour les personnes minorisées.

Le contenu :

- > Les thèmes mis au programme semblent répondre aux attentes des participants.
- > La promotion de la santé est plébiscitée: comprendre comment et pourquoi certains comportements peuvent améliorer la santé permet une meilleure appropriation des messages et renforce la motivation.
- > L'intégration d'activités physiques douces dans les séminaires pourrait déclencher ou renforcer l'envie de continuer chez soi.
- > La demande des participants est d'anticiper l'information de plusieurs années l'information sur la prévoyance professionnelle.

L'accessibilité :

- > La population «à risque» est moins touchée que la population «moyenne». Comment augmenter l'accessibilité des séminaires à cette population?