

**Zeitschrift:** Pro Senectute : schweizerische Zeitschrift für Altersfürsorge, Alterspflege und Altersversicherung  
**Herausgeber:** Schweizerische Stiftung Für das Alter  
**Band:** 36 (1958)  
**Heft:** 1

**Artikel:** De l'activité professionnelle des retraités  
**Autor:** A.L.V.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-721393>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 11.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

denn auch dem neuen Sekretär, das Fürsorgewerk nach der fürsorgerischen und verwaltungsmässigen Seite auszubauen. Die Zahl der Schützlinge nahm von Jahr zu Jahr zu und erreichte im Jahre 1945 die Rekordzahl von 7500.

Die Zeit seiner Sekretariatstätigkeit fiel auch mit den zahlreichen Aenderungen zusammen, die im Kanton St. Gallen in den letzten Jahren den weiteren Ausbau der Altersfürsorge ermöglichten. Das brachte immer wieder viel Arbeit für den Sekretär und nötigte ihn zu wiederholten organisatorischen Umstellungen in der Durchführung der Fürsorge. Mit der Inkraftsetzung des grossen eidgenössischen Versicherungswerkes und der darauf folgenden Neuordnung der kantonalen Altersfürsorge im Kanton St. Gallen gingen nun auch seine längst gehegten Wünsche in Erfüllung, womit das Fürsorgewerk den dringend notwendigen Ausbau erhielt.

Herr Sekretär Zuberbühler legte seine ganze edle Seele in seine berufliche Tätigkeit und erfüllte seine fürsorgerischen Aufgaben mit der vollen Hingabe seines tieffühlenden Herzens.

Im 72. Altersjahr trat er von seinem Posten zurück, nachdem sich bei ihm verschiedene gesundheitliche Störungen geltend machten. Der rastlose Mann kann sich aber auch jetzt noch nicht ganz dem Dolcefarniente hingeben, sondern betreibt als Hobby noch intensiv Sprachstudien, als gebürtiger Appenzeller studiert er zwar nicht an einer Chrestomatie in Appenzeller Dialekt, sondern — Latein. Dem zurückgetretenen und lieben Mitarbeiter im Dienste der Altersfürsorge wünschen wir einen noch langen und ungetrübten Lebensabend.

W. K.

## De l'activité professionnelle des retraités

*L'article «Möglichkeiten beruflicher Tätigkeit nach der Pensionierung» du Dr A. L. Vischer, publié dans le numéro de décembre 1957 de notre revue, a trouvé un accueil si favorable chez nos lecteurs de langue allemande que nous en reproduisons ici la traduction française.*

Peu de temps avant sa mort, le Conseiller fédéral Nobs écrivait: «Au moment où la longévité humaine s'accroît, on peut se demander s'il conviendrait de reporter plus loin l'âge schématique de la mise à la retraite jusqu'ici fixé à 65 ans. Je ne

le crois pas et je préférerais pour ma part remplacer cette limite rigide par une notion plus souple qui tiendrait mieux compte des forces et des désirs de l'homme vieillissant. Je dis bien «forces et désirs». Nombreux sont ceux qui abandonnent à regret leur place de travail. On devrait songer à leur offrir une occupation partielle. A notre époque de haute conjoncture et de manque de main-d'œuvre, on ne devrait obliger aucun de nos concitoyens à quitter son travail à la limite impitoyable de 65 ans, s'il y trouve encore de l'attrait et s'il est encore capable de produire. L'application de cette notion nouvelle ouvre d'intéressantes perspectives, aussi bien économiquement que pour les institutions d'assurance.»

Ces propos de feu le Conseiller fédéral Nobs, tenus au cours de l'assemblée de novembre 1956 de la Société suisse de gérontologie et reproduits dans le dernier numéro de notre revue, posent un problème que nous avons le devoir d'examiner et de résoudre, dans l'intérêt même de nos vieillards.

La question à examiner tout d'abord est de savoir qui a fixé la limite d'âge et pour quelles raisons. La limite d'âge a été lancée non en période de prospérité, mais à une époque de dépression, alors que le spectre du chômage hantait tous les esprits. Dans ce temps-là, la jeunesse revendiquait son droit au travail. C'était à elle qu'on devait donner en premier lieu satisfaction, et cet impératif commandait, par voie de conséquence, l'élimination des anciennes classes d'âge. C'est ainsi que les «plus de 65 ans» se virent poussés hors du circuit de la production.

Il est hors de doute que la limite d'âge répondait à une aspiration de beaucoup de vieux ouvriers, surtout parmi ceux qui accomplissaient des travaux exigeant de grands efforts. Lorsqu'on a dépassé la soixantaine, les capacités physiques s'affaiblissent, la force musculaire va en diminuant, les symptômes de fatigue se multiplient, les réactions sensorielles se ralentissent. Malgré la meilleure volonté, on sent que «cela ne va plus». La production des usines modernes impose à l'ouvrier un rythme de travail qui est soumis au rythme de la machine. Il devient une sorte d'automate qui le prive de sa liberté d'esprit et de mouvement. Il sait bien que l'usine dans laquelle il est occupé fabrique un produit complet, mais il n'est intéressé qu'à une parcelle de la production. Cette notion vaut surtout pour la grosse production industrielle, et il faut se garder des généralisations sommaires dans la question du travail de l'ouvrier d'usine. Mais

la tendance générale évolue dans cette direction; elle sera accentuée par l'application de l'automatisation.

Combien légitime est alors le désir, pour un ouvrier à cheveux blancs, de se voir libéré de sa tâche monotone et sans joie, de l'horaire du travail par équipes et de pouvoir enfin jouir à sa guise de ses journées! La limite d'âge délivre le travailleur de son enchaînement à la machine. Elle est donc, au même titre que la réduction du temps de travail, un phénomène réjouissant. Nous ne devons toutefois pas perdre de vue un autre problème non encore résolu, que rappelait récemment un de nos principaux fabricants de machines, celui de rendre à l'ouvrier sa joie au travail.

Revenons à l'objet de notre article. Dans maintes professions — nous pensons par exemple à un mécanicien de locomotive — les énormes responsabilités pesant sur le travailleur lui semblent plus lourdes avec les années et finissent par être un trop grand poids. Pour les professions qui exigent un effort corporel particulièrement intense, la libération à 65 ans répond à un besoin impérieux et à une volonté unanime. Nous extrayons ce qui suit d'un rapport de Sulzer frères (*Revue suisse d'assurance*, 19<sup>e</sup> année, No 5/1951): «Depuis des années, tous les ouvriers de nos ateliers et fonderies s'annoncent de leur propre chef pour la mise à la retraite, l'exigent même dans certains cas alors que, en période de haute conjoncture, leur maintien en activité après l'âge limite eût été souhaitable. En revanche, nous voyons que la mise en congé des vieux employés de bureau nous pose des problèmes plus difficiles.»

Dans les petites entreprises et dans l'artisanat, où la personnalité du travailleur est encore un élément important de la production, on manifeste déjà moins d'impatience pour se retirer à l'âge fatidique de 65 ans. C'est pour les employés de bureau que le problème présente la plus grande acuité. En règle générale, plus l'intéressé occupait une situation en vue, plus il jouait un rôle influent dans le travail et plus la mise à la retraite lui est douloureuse.

Il est hors de doute que dans tous les métiers, dans toutes les situations, il est des travailleurs qui, pour des raisons fort diverses, désireraient continuer à travailler.

Il y a d'abord ceux qui sont attachés à leur travail par toutes les fibres de leur être, qui s'identifient à lui, qui ne peuvent concevoir de vivre sans lui. Pour eux, enlever le travail du



rythme de leur vie quotidienne, c'est ouvrir devant eux un vide qui les effraie.

D'autres se croient des gens indispensables, irremplaçables, sans qui rien n'ira plus. D'autres encore quittent à regret leur travail, non dans l'idée qu'ils pourraient encore faire œuvre utile à leur place de travail, mais parce qu'ils se sentent incapables d'organiser plus tard le loisir forcé auquel on les contraint. Il y a, enfin, ceux pour qui la retraite signifie une perte de prestige et une blessure d'amour-propre.

Et maintenant, est-il possible de maintenir en activité un homme ou une femme qu'atteint la limite d'âge, étant bien entendu que l'accord indispensable de l'intéressé a été préalablement obtenu?

Tout naturellement l'on doit envisager la solution la plus facile qui consiste à maintenir l'intéressé à sa place de travail. Les circonstances ont prouvé ces dernières années que la chose était aisément réalisable, non seulement dans les pays en guerre, mais aussi chez nous; en effet, de nombreux pensionnés ont retrouvé leur ancien emploi à l'entière satisfaction de leurs chefs.

Nous devons quand même relever certains dangers de ces réintégrations dans la production, nous bornant à évoquer ici le cas de ceux qui ont repris le travail de leur propre gré. Au début tout va bien, à la satisfaction des deux parties. Mais vient un moment où cela ne va plus et c'est là que le problème devient délicat. En effet, nombreux sont ceux qui s'illusionnent sur leur force de travail, leur dextérité, leur vivacité d'esprit; ils n'ont pas réalisé que les années avaient eu prise sur eux aussi; en un mot qu'ils avaient vieilli! Il est difficile de le leur faire comprendre et ils prennent les interventions les mieux intentionnées comme des actes d'hostilité et de malveillance à leur égard. Il n'est certes pas réconfortant de s'entendre dire que l'on n'est plus à la hauteur de son travail et que l'on ne «rend» plus assez. Si certains retraités considèrent la mise à la retraite obligatoire comme une offense personnelle et éprouvent alors un sentiment de révolte, ils trouvent du moins comme une consolation dans la pensée que la mesure atteint tous leurs compagnons d'âge. Par contre celui à qui, tout seul, on fait comprendre qu'il doit partir, ressent cette mesure avec un redoublement d'amertume.

La détermination d'une limite d'âge naturelle et individuelle, à fixer soit par l'employeur, soit par des collègues plus jeunes,

est une chose fort délicate. Elle exige des conditions préalables essentielles, qui sont la confiance réciproque, l'expérience et le doigté.

On a souvent fait l'essai de réincorporer des vieux travailleurs à des travaux moins pénibles et moins délicats correspondant à leurs capacités réduites. Il va de soi que le nouveau salaire se trouve réduit lui aussi et correspond au travail fourni, ce qui n'est pas toujours du goût du vieux travailleur. On a aussi expérimenté de rappeler, pour des périodes déterminées et pour un travail précis, tel ou tel ancien ouvrier; les essais ont donné de bons résultats. Pour y parvenir plus sûrement, il est indispensable d'examiner et de traiter chaque cas individuellement. En outre, la réussite est conditionnée par la confiance régnant entre le patron et l'ouvrier et par la possibilité d'entretiens dans une atmosphère de cordialité réciproque.

Il est certain que lorsque la confiance est là, les solutions pratiques se trouvent plus aisément. Nous lisons sous la signature de M. Max Epprecht dans «Die industrielle Organisation», 24/1955, No 2: «Afin de faciliter, tant psychologiquement que financièrement, la mise à la retraite de ses ouvriers et employés, une fabrique de machines de moyenne importance, dans une région rurale de la Suisse orientale, a introduit à titre d'essai le pensionnement à demi-temps. L'ouvrier ou employé travaille des demi-journées à son ancien salaire et on lui paie la moitié de sa pension. La diminution de gain consécutive à la mise partielle au régime de la pension est supportable et le gain moral est évident. L'ouvrier peut s'accoutumer progressivement à ses nouveaux loisirs et trouve le plus souvent une petite occupation accessoire qu'il conservera et intensifiera quand il sera à la retraite complète. Il s'habitue à des ressources plus faibles. On a constaté du reste que son salaire d'un demi-jour à une tendance à l'augmentation, sûrement à cause des heures de repos augmentées, ce qu'apprécient les vieux ouvriers... L'expérience du demi-pensionnement s'est révélée heureuse. Environ  $\frac{1}{3}$  de nos ouvriers passant à la retraite choisissent la formule du demi-pensionnement.»

Il est certain que l'on peut, avec de la bonne volonté et après examen des possibilités qu'offre l'organisation du travail, créer de nouvelles occasions de travail pour vieux ouvriers; certaines tâches sont plus spécialement destinées aux anciens. Plus encore: certains emplois (portier, liftier, etc.) sont nuisibles à la jeu-

Il s'offre encore des possibilités d'occupation, pour des ouvriers de fabrique retraités, non seulement en ville, mais aussi grâce à des journées de «bricolage» dans les fermes ou dans des ateliers de village; ils fournissent ainsi une main-d'œuvre appréciée au monde agricole (voir article O. Howald, secrétaire des paysans, «NZZ», 30 août 1957).

De leur côté, les employés de commerce retraités pourraient offrir leurs services aux agriculteurs pour la tenue de leurs comptes et de leur correspondance. A notre époque de carence de personnel agricole, cette aide offerte aux agriculteurs serait certainement bienvenue.

Nous rappelons enfin ce que nous disions récemment de l'activité, aux Etats-Unis, du «Do it yourself». Il ne s'agit ici plus seulement d'un «hobby», mais d'une véritable nécessité, dans l'impossibilité où sont les habitants des grandes villes d'Amérique d'obtenir en temps utile la main-d'œuvre pour réparations, vernissages, contrôle d'appareils, etc. dans les appartements.

Nous avons lancé quelques idées sur les possibilités d'occupation pour les retraités sans cacher les difficultés que présente leur mise en pratique. Mais nous sommes convaincus que si dans tous les milieux intéressés, on se penche sur ce problème avec bonne volonté et dans le désir d'aider nos vieillards, on trouvera plus aisément des solutions efficaces. A. L. V.

## **Jeremias Gotthelf und das Alter**

Fehlhaltungen und Fehlhandlungen alter Menschen sollte man zu verstehen suchen, wie man den Ursachen der Kinderfehler nachgeht. Das Gehaben mancher Menschen im Alter geht oft zurück auf trübe Lebenserfahrungen, auf Enttäuschungen, auf mancherlei Missgeschicke, sie blicken auf ihr Leben zurück wie auf einen Scherbenhaufen. Kein Wunder, dass dann ihre Stimmung eine gedrückte ist und dass den Jüngern der Umgang mit ihnen schwer gemacht wird. Es braucht bei den Jüngern viel Verständnis, um so einen Zustand zu ertragen. Den Alten und den Jungen muss man helfen, um das gegenseitige Verhältnis erträglich zu machen. Als wir kürzlich wieder einmal den Jeremias Gotthelf vornahmen und uns in die «Leiden