La formation permanente après 50 ans?

Autor(en): **Kalbermatten, Urs / Seifert, Kurt**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **PS info : nouvelles de Pro Senectute Suisse**

Band (Jahr): **- (2001)**

Heft 4

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-789521

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

La formation permanente après 50 ans?

Il fut un temps où l'on n'en parlait même pas ! Ni les pouvoirs publics, ni les milieux économiques n'estimaient utile de l'encourager. Et pourtant, de tout temps, on a souhaité que les employés les plus âgés soient intégrés plus fortement au monde du travail.

Selon les données les plus récentes de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le rapport entre le nombre de personnes qui exercent une activité professionnelle et le nombre de celles qui ont quitté le monde du travail va continuer à évoluer au profit de ces dernières, en tout cas au cours de la première moitié de ce siècle. Aujourd'hui, pour une centaine de personnes entre 20 et 64 ans, on en compte 25 de 65 ans et plus. Selon le scénario «Trend» (sic) de l'OFS, ces 25 personnes de plus de 65 ans seront devenues 44 en 2040.

Avec 72 %, le nombre de personnes professionnellement actives entre 55 et 64 ans reste plutôt élevé en suisse.

Ce sont ces projections qui déclenchent toujours les mêmes questions relatives au financement de la prévoyance vieillesse. Il ne manque pas de projets qui tentent aujourd'hui d'améliorer la proportion entre les personnes actives professionnellement et celles se trouvant à la retraite. Mais le propos n'est pas ici d'évaluer ces multiples propositions. En revanche, nous voulons nous centrer sur la question de savoir de quelle manière il est possible de mieux intégrer les travailleuses et les travailleurs âgées dans les processus professionnels.

Un investissement justifié ?

À la différence de ce que l'on peut constater dans d'autres pays européens, la proportion de personnes professionnellement actives entre 55 et 64 ans reste plutôt élevée en Suisse : 72% , alors qu'on se situe par exemple à 39% en Allemagne et même 25% en Belgique. Il n'en demeure pas moins qu'au cours des années 90, chez nous, un tiers des gens ont pris leur retraite avant l'âge prévu par la loi (entre 62 et 65 ans suivant l'année et le sexe). Ce phénomène touche avant tout celles et ceux qui en ont les moyens financiers. En effet, un tiers des personnes continuent à exercer une profession après l'âge de la retraite. Il s'agit avant tout de petits indépendants qui continuent à travailler à temps partiel.

Mais le fait qu'il n'existe pour ainsi dire aucune offre de formation permanente pour les gens de plus de 55 ans constitue un obstacle à une meilleure intégration de ce groupe d'âge au monde du travail. Or c'est précisément le personnel âgé qui a le plus besoin de formation, car son acquis professionnel, jadis suffisant, se dévalue aujourd'hui à toute vitesse. Les entreprises et les intéressés potentiels eux-mêmes restent souvent passifs. Les entreprises ont tendance à considérer que cet investissement n'en vaut pas la peine et les employés âgés avancent volontiers qu' «il est désormais inutile d'apprendre encore, seulement quelques années avant de prendre sa retraite.»

Développement personnel

Les études de gérontologie montrent que les personnes de plus de 50 ans sont tout à fait en mesure de suivre des formations permanentes et de se recycler professionnellement. L'âge venant, les facultés de jugement, de prise de responsabilité et d'application au travail augmentent. En outre, le personnel plus âgé jouit d'un vaste réseau de relations professionnelles, ce qui est considéré comme un atout dans de nombreuses branches économiques.

La formation permanente après 50 ans ne devrait pas se limiter à des matières purement professionnelles. Cet âge est en effet propice au développement de nouveaux intérêts personnels et de projets de vie renouvelés. C'est ainsi que peuvent surgir des opportunités allant au-delà de la vie professionnelle au sens strict. C'est pourquoi les offres de formation permanente destinées à cette catégorie d'âge devraient inclure ces aspects. *UK/kas*