

Conseil aux seniors

La fin de la vie professionnelle: une nouvelle étape à accompagner

Avec l'allongement de l'espérance de vie, la transition à la retraite devient un enjeu majeur pour les collaborateurs plus âgés. Ils se découvrent de nombreuses années à vivre en bonne santé, auxquelles ils doivent donner sens et s'adapter. L'orientation est aussi là pour les y aider.

Par Ariane Rosselet et Andreas Hirschi. Ariane Rosselet est psychologue conseillère en orientation, Andreas Hirschi travaille comme professeur en psychologie d'orientation à l'Université de Lausanne.

— Aujourd'hui en Suisse, rares sont les structures proposant un soutien ciblé sur le thème de l'accompagnement à la retraite. Ce dernier se limite bien souvent au conseil financier. Cette étape de l'existence soulève pourtant bien des questions: comment structurer son temps, continuer à se sentir utile, se trouver un hobby ou encore (re)vivre en couple? Enfin et surtout, naît le souci de trouver un nouveau sens à sa vie au terme de sa carrière. Les conseillers en orientation sont à même d'aider les consultants plus âgés et futurs retraités, et d'apporter une réponse à leurs préoccupations.

Aux Etats-Unis, la pratique et l'expérience des conseillers auprès des seniors en transition à la retraite fournissent de précieux enseignements quant aux différences d'accompagnement par rapport aux personnes plus jeunes. Il importe d'abord de comprendre le contexte dans lequel évolue le consultant. La connaissance du marché du travail local est essentielle: quelles sont les possibilités de garder un emploi après la retraite? Dans quels secteurs? Les perspectives sont-elles bonnes? Etc.

Un conseil spécifique

Les stéréotypes dont sont parfois victimes les futurs retraités, notamment dans le milieu professionnel, doivent aussi être évalués. Un cliché classique veut que le travailleur âgé soit plus lent et moins attiré par les offres de perfectionnement et de formation continue. Le but est de confronter le consultant à ce

contexte et d'analyser la manière dont il se positionne par rapport à lui. De son côté, le conseiller en orientation doit s'interroger sur sa perception des travailleurs âgés, de la retraite et de la vieillesse. En général plus jeune que son consultant ou parce qu'il ne s'est pas encore posé ce type de questions, il doit comprendre et reconnaître ses propres attitudes envers la retraite. Un recul qui lui permet d'apporter sa contribution à la situation.

Le conseiller doit reconnaître ses propres attitudes envers la retraite.

Quant à l'utilisation de tests psychologiques, elle est délicate, les seniors étant souvent peu à l'aise avec ces outils. Ces tests peuvent également leur paraître compliqués et induire de l'anxiété. Sur-tout, il manque des échantillonnages adéquats auxquels comparer les consultants de 50 ans et plus.

Enfin, les éventuels problèmes de santé doivent être évoqués dans le cadre de l'anamnèse et pris en considération lors de la planification d'activités après la retraite (travail à temps partiel, bénévolat notamment).

Les facteurs d'ajustement

Un retraité peinant à s'habituer à son nouveau statut, à gérer son emploi du temps ou qui a le sentiment de ne plus être reconnu par la société, voire ses proches, peut solliciter un rendez-vous

avec un conseiller en orientation. D'après des études, cinq catégories de facteurs influencent la qualité de l'ajustement à la retraite:

- Situation individuelle: l'ajustement est meilleur si la personne est en bonne santé physique et mentale, et si sa situation financière est aisée.
- Famille: même chose si elle est mariée, heureuse en ménage, avec un conjoint ne travaillant pas et n'ayant plus d'enfants à charge.
- Situation professionnelle antérieure: la personne connaît moins de difficultés d'ajustement si elle a subi du stress au cours de sa dernière activité, y a ressenti de l'insatisfaction ou était sans emploi. Une identification forte à l'entreprise diminue en revanche la qualité de son ajustement.
- Motif: l'ajustement est plus facile si la retraite a été décidée et planifiée. Si, pour des raisons de santé par exemple, le consultant a été contraint de prendre sa retraite avant l'heure, la qualité de l'ajustement baisse. Le désir de réaliser d'autres activités ou de toucher sa rente la fait au contraire croître.
- Choix du projet: un emploi conservé après la retraite, du bénévolat ou la poursuite des hobbies sont tous trois liés à une qualité d'ajustement élevée.

Le conseiller peut baser son intervention sur l'un de ces facteurs. Mais il veille à les prendre tous en compte – une fois les difficultés et les ressources examinées pour chacun d'eux – pour aider le consultant à former son projet de retraite.

Le champ de l'accompagnement de consultants seniors par des conseillers en orientation reste à développer en Suisse. Grâce aux études toujours plus nombreuses, aux outils élaborés, à la mise en avant des facteurs de choix d'un projet notamment, la transition à la retraite est de mieux en mieux comprise. Il est maintenant temps d'appliquer ces résultats et ces mesures à la pratique en conseil et orientation. —

Éléments à prendre en considération

Le travail avec un employé âgé avant son départ à la retraite doit prendre en compte plusieurs aspects:

- La planification: une retraite bien préparée permet au consultant de mieux s'adapter à sa nouvelle vie.
- La prise de décision: la résolution de prendre sa retraite se fait selon divers facteurs: âge, santé, situation financière, épanouissement professionnel, complexité des tâches, fatigue au travail, engagement envers sa carrière, politique de l'entreprise sur les retraites, etc.
- Le projet: choisir entre différents types de retraite possibles (retraite anticipée, classique à l'âge légal ou ajournée).
- L'ajustement: comment la personne s'adapte à sa retraite et comment l'aider à augmenter sa satisfaction?

Passage à la retraite

«Sa portée est souvent minimisée»

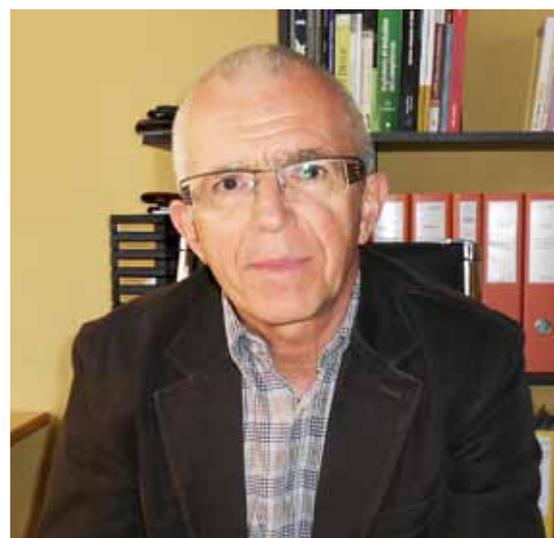
Le programme Avantage de Pro Senectute soutient les employés qui partent à la retraite. Guy Bovey, son directeur pour la Romandie, se dit ouvert à collaborer avec l'orientation professionnelle. — Interview: Jean-Noël Cornaz

Monsieur Bovey, la thématique du passage à la retraite peut-elle être aussi abordée par l'orientation?

Guy Bovey: Oui et ce serait vraiment un plus, pour autant que les conseillers en orientation aient conscience et soient sensibilisés à la problématique, à la spécificité et à l'impact de cette transition. Ils pourraient faire office de coaches dans les processus de réflexion individuels ou encourager les consultants seniors à se remettre en question et à se donner les moyens de planifier leur retraite par le biais d'actions collectives.

Les seniors qui sollicitent spontanément une aide sont encore extrêmement minoritaires. Pourquoi?

Parce qu'ils minimisent la portée de l'événement qu'est la retraite. Ils en ont une vision schématisée et stéréotypée: retraite = temps libre, loisirs, farniente. Or il ne s'agit pas de grandes vacances. Prendre sa retraite, c'est dire au revoir à près de 40 ans de vie professionnelle, terminer une étape de vie pour en commencer une nouvelle qui durera 20-30 ans et qui sera la dernière. Psychologiquement et sur le plan organisationnel, ce n'est pas rien. Par rapport à l'orientation, c'est aussi une question d'image: pour la majorité des travailleurs âgés ou des retraités, l'orientation s'adresse aux jeunes. Ils pourraient profiter d'informations, de conseils, d'une réorientation, mais ne pensent pas à se rendre dans un centre, car ils s'imaginent que ça ne les concerne plus. La dynamique du marché du travail et l'insécurité ambiante obligent aujourd'hui à se réorienter plus d'une fois au cours de sa vie, d'où l'im-



Guy Bovey, Avantage: «Dans l'esprit des travailleurs, l'orientation s'adresse aux jeunes.»

portance de pouvoir faire des bilans réguliers et que ces personnes sachent que, dans ces moments cruciaux, cette possibilité leur est offerte.

Une collaboration avec les services d'orientation professionnelle est-elle envisageable pour votre organisation?

Absolument. En plus de sa gratuité, l'orientation pourrait apporter une valeur ajoutée indéniable vis-à-vis des tests. Un senior en recherche d'emploi par exemple bénéficierait à la fois de ses compétences en matière de bilans approfondis, de notre travail préparant à affronter le marché, ainsi que de notre accès étendu aux entreprises. —