

50plus – Une nouvelle étape de vie



Thèmes du dossier

Gestion

Personnel

Direction

Succès & carrière

Communication

Marketing & Vente

Finances

IT & Office

Avantages immédiats

Vous apprenez:

- comment éviter de partir à la retraite sans y être préparé.
- ce que vous devez faire pour garder santé et dynamisme et aménager la seconde partie de votre parcours de vie avec enthousiasme.
- comment créer une activité d'appoint, contribuer à améliorer votre prévoyance et rester financièrement indépendant ou le devenir.
- comment, de manière générale, maîtriser avec succès et satisfaction la seconde partie de votre parcours de vie.

Vous pouvez:

- prendre conscience de vos points forts et les utiliser idéalement dans la seconde partie de votre parcours de vie.
- vous rendre compte de l'importance d'exercer une activité intéressante bien au-delà de l'âge de la mise à la retraite.
- apprendre à gérer avec succès les phases de transition.
- vous entourer de personnes aux centres d'intérêts communs.
- prévenir la maladie, la dépression, le burn out ou le bore out.

Autoren



Axios

Organisations- und Personalentwicklung
Kriesbachstrasse 84
8600 Dübendorf
Tel. 044 821 90 68
Fax 044 821 90 69
info@axios.ch
www.axios.ch

Sue et Rolf Rado Läubli sont propriétaires de la société Axios Organisations- und Personalentwicklung. Axios soutient les personnes et les organisations dans les processus de transformation, met sur pied des concepts de formation spécifiques à l'entreprise et organise séminaires et trainings. Nos points forts sont les projets et interventions sur mesure que nous complétons sur demande de manière flexible avec nos partenaires de réseau. Nous soutenons les personnes privées au moyen de séminaires et de concepts sur les thèmes stratégie globale sur la réussite du parcours de vie, projet de vie et plus généralement qualité de vie.

Sue Rado Läubli

Mon domaine de compétence s'étend des concepts de formation, aux analyses des besoins et à l'accompagnement des transferts de pratiques ainsi qu'aux séminaires et trainings en matière de management, de communication, et au développement des ressources humaines. Je travaille essentiellement selon l'approche du «Performance Improvement», c.-à-d. que je propose des mesures qui sont pleinement axées sur les objectifs de l'entreprise et apportent des résultats quantifiables.

Rolf P. Rado

Mon domaine de compétence s'étend de l'organisation et de l'accompagnement des processus de changement, aux séminaires et trainings en matière de management/leadership, au développement des équipes, à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Work-Life-Balance), à la réussite globale du parcours de vie, aux projets de vie, santé et prévention. Je travaille principalement selon une approche systémique axée sur la recherche de solution, c.-à-d. que d'une part la solution tient une place centrale et que d'autre part chaque organisation est perçue comme un système.

Impressum

WEKA Business Dossier

50plus - Une nouvelle étape de vie

Composition: Peter Jäggi

Révision: WEKA Business Media SA

WEKA Business Media SA
Hermetschloostrasse 77
8048 Zurich
Tél.: 044 434 88 35
Fax: 044 434 89 99
info@weka.ch
www.weka.ch

Date de parution: 2016

VLB – Reprise du titre dans le répertoire des œuvres disponibles:

ISBN: 978-3-297-02110-1

© WEKA Business Media SA, Zurich

Tous droits réservés. Toute reproduction complète ou partielle uniquement avec l'autorisation de l'éditeur.

Table des matières

50plus – Une nouvelle étape de vie

Introduction.....	4
Défi 1: des baby-boomers à l'effet pilule	5
Défi 2: pénurie de personnel	9
Défi 3: finances personnelles.....	10
Attitude 1: l'âge est une vue de l'esprit	12
Attitude 2: les points forts dans la seconde moitié du parcours de vie	14
Attitude 3: réflexions sur la seconde moitié du parcours de vie.....	16
Approche 1: boussole interne.....	18
Approche 2: activité appropriée	24
Approche 3: santé personnelle	30
Apprendre jusqu'à un âge avancé: transposition	36
Check-lists – autotest.....	37
Littérature.....	42

Introduction

Arrivés au milieu de leur parcours de vie – les 45 ans et plus – vont constater que l'économie de libre marché fait de plus en plus – au sens premier du terme – une croix sur cette génération. Les motifs invoqués sont: «trop cher», «pas assez flexible», «plus au fait des nouvelles techniques», etc. Alors que, précisément, ce sont les femmes et les hommes de cette génération, qui sont habitués à produire des prestations de haut niveau, qui sont loyaux et s'investissent pour leur entreprise.

Ces hommes et ces femmes sont souvent envoyés en retraite anticipée – avec, cela s'entend, des conséquences financières. Quel gâchis en «capital humain»! Si ces «amortissements» devaient figurer dans leur compte de profits et pertes, bien des entreprises y réfléchiraient à deux fois.

«Amortissement» n'est pas vraiment le terme adéquat pour parler d'individus, «retraite» est de la même façon un terme affreux, «retraité» n'est pas mieux, «âge» est plutôt limite, «vieillir» sonne comme un mauvais procès que l'on doit subir et une «vieille femme» n'est pas agréable à entendre. «Senior» est un terme encore admissible.

Il existe heureusement des chemins détournés et des opportunités pour créer encore à chaque étape de sa vie, prendre – à nouveau – sont sort en main et, dans sa seconde moitié de parcours de vie éprouver aussi la satisfaction, l'enthousiasme et avoir du succès, peut-être même plus que dans la première partie.

La gérontologue américaine Maggie Kuhn, fondatrice du mouvement «Gray Panthers», définit les domaines d'activité des personnes d'âge mûr avec cinq M: Méditation, Monitoring, Mobilisation, Mentoring et Motivation pour eux-mêmes et pour les autres. L'objectif est le suivant: l'équilibre, l'harmonie, la participation, la transmission.

La réussite dépend de soi-même – chacun a le choix entre intégrité et désespérance, entre progression et stagnation, car «vouloir» encore se donner un objectif doit être le fruit de sa propre réflexion.

Nous souhaitons vous montrer dans ce dossier que bien des choses sont possibles dans la seconde moitié d'un parcours de vie, que ce soit socialement, en relation avec la santé mais aussi financièrement. Des choses même sont possibles qui ne l'étaient pas dans la première partie!

Avertissement: pour plus de lisibilité, il est fait usage de la seule forme masculine dans ce dossier, qui s'adresse, cela va de soi, tout autant aux femmes!

Défi 1: Des baby-boomers à l'effet pilule

L'âge nous concerne tous

Dans notre société, existent en gros trois groupes d'individus: les enfants et les adolescents, les adultes, les personnes âgées. La frontière entre le premier et le deuxième groupe se situe aux alentours du vingtième anniversaire, entre les deux derniers groupes chez les sexagénaires, au plus tard à l'âge de la retraite. Bien que l'âge concerne tout le monde, Nous n'avons pas vraiment clairement conscience des conséquences du vieillissement – l'ensemble de notre société n'y est pas préparé.

Nous vieillissons tous, inéluctablement – l'âge nous concerne donc tous – et les jeunes d'aujourd'hui seront les vieux de demain.

«Vieux sont ceux, qui ont dix ans de plus que moi.»

Sagesse des aînés

Echéance de la retraite

Qui a déjà dû rechercher un travail passé l'âge de 50 ans connaît la difficulté. Mais lorsque quelqu'un s'approche de la retraite, disons au-delà de 60 ans, cela s'avère pratiquement impossible. Les jeunes et la main-d'œuvre bon marché sont demandés, si possible avec une solide expérience, des diplômes récents, des connaissances irréprochables en anglais – quelle contradiction.

L'homme serait apte à vivre sans problème au-delà de 100 ans – et ceci en bonne santé! Diverses populations autochtones nous en font encore aujourd'hui la démonstration. Selon des anthropologues américains et l'Académie américaine des sciences, à l'époque des hommes de Neandertal certains vivaient aussi longtemps que nous, voire plus longtemps, malgré les conditions de vie nettement plus difficiles et les possibilités de médication bien plus rustiques qu'à notre époque.

Si nous observons la vie, nous constatons quatre phases principales – si l'on prend maintenant une perspective sur 100 ans, les phases durent alors chacune 25 ans:

- Phase 1: jusqu'à 25 ans: on naît, on grandit, on va à l'école, on suit un apprentissage ou on poursuit des études et on se prépare pour entrer dans le monde du travail.
- Phase 2: de 26 à 50 ans: ce sont les années les plus intenses, les plus pénibles, on est confronté à nombre de choses agréables mais aussi à des choses déplaisantes. On fait carrière, on fonde une famille, on voyage. Mais on est aussi confronté à des situations que l'on n'a pas programmées et encore moins souhaitées; divorce, licenciement, itinéraire professionnel interrompu, burn out, déceptions, maladie, accidents, etc. Toutes ces situations ont tout de même leur face positive, on est ainsi préparé aux étapes suivantes – c'est un apprentissage que l'on ne devrait pas fuir, par lequel on doit passer si nécessaire et duquel, espérons-le, on tire des leçons.

- Phase 3: de 51 à 75 ans: c'est l'âge où la vie commence vraiment – on a l'expérience, les enfants ont quitté le nid, on ne doit plus rien prouver à personne, on n'attache plus autant d'importance à certaines choses, la singularité et les talents de chacun d'entre nous sont vraiment mis en valeur. On peut enfin entreprendre ce que l'on aurait toujours voulu faire, réaliser ses rêves et ses visions, par exemple exercer une activité indépendante, créer sa propre entreprise, une activité d'appoint, démarrer avec un enthousiasme renouvelé, faire office de mentor à la jeune génération ou exercer une activité caritative. Intéressant: aux USA nombre de «jeunes entrepreneurs» ayant réussi ont plus de 50 ans.
- Phase 4: de 75 à 100 ans: avec sagesse et de nombreuses expériences, on peut encore être en soutien aux jeunes ou exercer d'autres activités intéressantes. C'est aussi le temps de faire enfin le point (pour ceux qui ne s'y étaient pas encore intéressés), de s'attaquer à ce qui doit encore être fait (p.ex. régler sa succession) et se préparer lentement à un départ bien organisé. Personne ne sait quelle est la durée de cette phase.

Et qu'elle est chez nous la situation, quelle est la réalité? Nous envoyons les personnes à la retraite au plus tard à l'âge de 65 ans – pour ainsi dire: «Quand tu es retraité, tu n'es plus d'aucune utilité.»

Les vieux vivent au crochet des jeunes

Les baby-boomers sont les années à fort taux de natalité du milieu des années 1950 jusqu'au milieu des années 1960. De tous les temps, 1964 a été l'année au plus fort taux de natalité – du moins dans les pays germanophones. Si autant de personnes prennent leur retraite, un grand nombre d'autres doivent les remplacer pour financer ces retraites. Mais depuis le baby-boom dans les pays germanophones les naissances sont insuffisantes pour permettre un autofinancement des retraites.

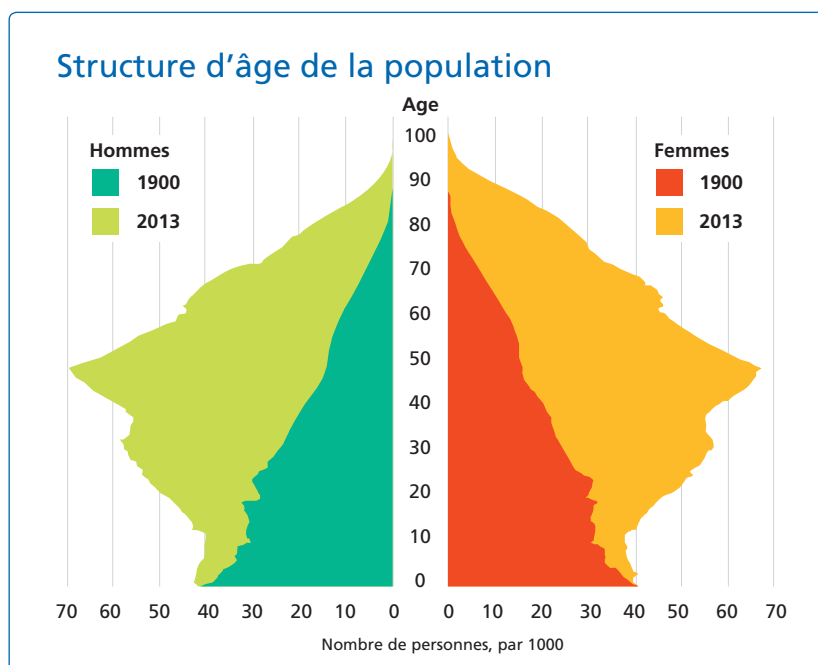


Illustration 1: La pyramide des âges (statistique pour la Suisse)

Le baby-boom n'est pas seul à avoir contribué à ce que la pyramide des âges ne soit plus aujourd'hui une pyramide, l'augmentation de l'espérance de vie aussi y contribue en partie. Il est aujourd'hui totalement réaliste de dépasser l'âge de 100 ans. Pour beaucoup un scénario catastrophe – ce qui