

# Jamais trop tard pour changer

Autor(en): **Fattebert Karrab, Sandrine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Généralions plus : bien vivre son âge**

Band (Jahr): - **(2013)**

Heft 43

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-831672>

## **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.



# Jamais trop tard pour changer

Par obligation ou par choix, il n'est pas rare de se reconvertir professionnellement sur le tard. Conseils et témoignages de Romands qui ont franchi le pas.

**F**inie, l'époque où l'on apprenait un métier pour la vie! Le monde du travail a évolué et poursuit sa mutation. Certaines professions

disparaissent, changent profondément, alors que d'autres se créent.

De quoi craindre pour son avenir professionnel, passé le cap de la cinquantaine? Pas

nécessaire-

ment.

En effet, la

recon-

version est

potentielle-

ment accessible à

tous, quel que

soit son âge. «A condition d'être réaliste avec

ses compétences, prévient

toutefois Jacques Bussy,

administrateur et fondateur

d'Oasys Consultants SA, à Lausanne et Genève,

une société spécialisée

dans le coaching de travail-

leurs licenciés et mandatée par

les entreprises. Il faut surtout

bien réfléchir à ce que l'on sait

et veut faire: c'est le rôle du bilan

de compétences. Cela dépend

aussi des besoins financiers de la

personne. On peut partir dans le

## Davantage de sérénité: un avantage

Dans leurs bureaux, la part des 50 ans et plus représente pratiquement un tiers des per-

sonnes coachées. Certains saisissent cette opportunité pour se lancer comme indépendants. Mais la plupart cherche une, voire plusieurs activités à temps partiel, plutôt qu'un poste unique à plein temps.

Leurs atouts sur le marché du travail? «L'expérience, bien sûr, reprend Jacques Bussy. Le savoir-faire et la flexibilité, mais aussi la stabilité et une certaine sérénité: on n'a plus envie de marcher sur les pieds des autres! Les besoins changent aussi... Souvent, les enfants sont déjà autonomes. Quant au principal handicap, c'est celui que la société veut bien nous mettre sur le dos: l'âge, même si celui qui figure dans notre CV ne reflète pas toujours celui de notre dynamisme. Il est donc capital de prouver à la personne en face que vous êtes l'homme ou la femme de la situation.»

Second obstacle: la réputation des seniors actifs de coûter plus cher que les travailleurs plus jeunes. «Beaucoup se voient refuser un entretien d'embauche, à cause de ce préjugé, alors qu'une grande partie d'entre eux est prête à négocier leur salaire à la baisse.»

A 50 ans ou plus, une perte d'emploi peut aussi remettre en cause l'intérêt pour sa profession. Mais l'envie de se réaliser à travers une activité professionnelle plus proche de ses aspirations est bien souvent le moteur d'un changement radical d'activité.

**Sandrine Fattebert Karrab**

