

Forum ZH du 01.03.2021

## Mettre en avant les compétences

16 participants selon la liste de présence

Événement ZOOM

Introduction par Vera Uetz:

Au cours des dernières années, le domaine spécialisé GERONTOPRATIQUE s'est demandé si une description du profil professionnel et un titre reconnu pour la gérontologie (appliquée) étaient concevables. Mais, au bout du compte, il fallait admettre qu'un processus de reconnaissance d'un profil professionnel dépasserait de loin les ressources du domaine. Par contre, GERONTOPRATIQUE pourrait considérer comme sa mission de faire connaître le profil de compétences existant et reconnu et de mettre en évidence les compétences des personnes travaillant dans le domaine de la gérontologie appliquée. Partant de là, le domaine spécialisé a défini un objectif pour les cinq prochaines années. Aujourd'hui, les participants au forum sont appelés à proposer des moyens pour mettre en œuvre cet objectif. La question est discutée en trois sous-groupes.

Propositions venant des groupes :

- Il existe plusieurs formations continues en gérontologie. Entre-temps, certaines offres ont dû être abandonnées.
- Les réalités de travail des gérontologues sont très diverses (enquête menée par le domaine 2019).
- Il en va de même pour la motivation qui pousse une personne à suivre une formation continue. Les étudiants semblent s'intéresser d'abord à un certain aspect de la gérontologie, puis, au cours de leur formation, se rendent compte de la variété des aspects pour se focaliser enfin sur un domaine spécifique. Leur intérêt pourrait venir du fait qu'une formation continue peut ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles.
- La gérontologie est fortement interdisciplinaire et doit être considérée comme une discipline transversale. Les spécialistes des différentes disciplines y trouvent l'occasion d'apprendre à connaître l'âge et le vieillissement à partir de perspectives toujours nouvelles et à approfondir la réflexion sur ces thèmes. Il semble que, dans la plupart des cas, cela se fasse avant tout dans la profession d'origine. On peut en déduire qu'une des missions de GERONTOLOGIE CH devrait être d'offrir aux personnes exerçant des métiers différents des opportunités de formation utiles et stimulantes (formation tout au long de la vie).
- Beaucoup d'employeurs et de responsables des ressources humaines ne savent pas exactement ce qu'il faut entendre par « gérontologie ». Les collaborateurs sont sélectionnés, engagés et rémunérés sur la base de leurs qualifications et expériences acquises dans leur métier d'origine. Un CAS ou un MAS en «Gérontologie» n'est pas déterminant pour le recrutement ; un tel diplôme est considéré plutôt comme une formation complémentaire optionnelle plus ou moins connue.
- Cela signifie que le «savoir gérontologique» n'est considéré ni comme compétence décisive ni comme qualification nécessaire. Il est symptomatique que même Pro Senectute Suisse n'y



attache aucune importance. Il est également symptomatique qu'après la démission de la première « génération » de professeurs d'université au fort charisme gérontologique, il y ait un vide : Qui est connu du public après la démission de Perrig-Chiello, Höpflinger, Kalbermatten ? Pour quelles raisons n'ont-ils pas pu trouver des successeurs dans leurs instituts ?

- Le terme «gérontologie» est à peine tangible. «Spécialiste de l'âge» serait mieux compris.
- La «gérontologie» est une discipline subtile. Le travail quotidien profite en silence et discrètement des connaissances gérontologiques acquises.
- La «gérontologie» ne fait pas de révolution. Aucune organisation, aucun poste ne change de façon décisive et perceptible dès le moment où quelqu'un a terminé une formation continue en gérontologie. Ceci vaut également pour les cadres.
- Aujourd'hui, on sait ce que « vieillir » signifie. C'était bien différent il y a 20 ou 30 ans : il fallait lutter contre les idées banales ou le «manque d'idées» sur le vieillissement et la vieillesse. Depuis que le vieillissement est un thème dans les débats social, économique, professionnel, privé et politique, la gérontologie a perdu sa position clé.
- La gérontologie d'aujourd'hui devrait anticiper les 20 prochaines années et lancer la prochaine phase de développement.
- Une formation continue en gérontologie n'est souvent pas payante ni en termes de salaire ni en termes de carrière. Faire mieux connaître les compétences d'un/e gérontologue serait vraiment souhaitable.
- L'Institut Alter de la HES Berne tente cette voie en publiant des portraits de diplômés lesquels montrent le large éventail d'utilisations de la compétence gérontologique.
- Un autre aspect positif de la compétence gérontologique : elle peut contribuer à éviter que, dans un domaine professionnel, des erreurs se produisent. Si un service ou un produit est (ré-)inventé sur une base solide, des erreurs tels qu'une image négative de la vieillesse, le manque de participation, des hypothèses erronées, etc. peuvent être évitées. Cela permet d'économiser de l'argent dans les contextes économiques, d'améliorer la réputation dans les domaines politiques et d'éviter le mécontentement et le mépris dans les contextes sociaux.

Stefan Spring / traduction: Danielle Müller-Kipfer