

24 avril 2018, Fondation Qualife, workshop :

Comment dynamiser l'employabilité des 50 ans et plus en transition de carrière ?

Participants à l'atelier :

Patricia Armand, Stéphane Desprez, Nadine Guyoni-Orsor, Daniel Wagner, Mickaëlle Pra.

DEFINITION DE L'EMPLOYABILITÉ

Définition de l'employabilité :

Individu passé-présent :

Être prêt, être employable, être à jour, agilité, flexibilité, adéquation

Transition :

Expérience de vie, potentiel, confiance, actif, travailler

Marché du travail futur :

Développement durable, projet, attractivité, marché du travail, coresponsabilité.

Aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, progresser au travail et s'adapter tout au long de son parcours professionnel. (Source : OIT)

ETAT DES LIEUX – LE CONSTAT

Le prolongement de la vie et la bonne santé favorise une occupation en emploi durable. La société demande de travailler de plus en plus tard, mais on est « senior » de plus en plus tôt. Selon l'OCDE, on est seniors à 45 ans, selon la Confédération à 50 ans et selon le marché du travail à 55 ans.

Il semble qu'il y ait deux roues qui tournent en parallèle : celle de la roue personnelle et celle de **l'évolution des métiers**, qui semble tourner plus rapide que la première. Ce décalage constaté n'est pas encore soutenu par des **politiques d'engagements** basées notamment sur la situation démographique.

Comment mieux anticiper la société et le travail de demain depuis le niveau politique, les secteurs privés, publiques et individuel ?

Comment valoriser ses compétences à 50 ans ? Comment et où placer son énergie? Travailler – oui ! – mais autrement ? Doit-on refaire tout ce qu'on a fait à 20 ans ? Faire des compromis ? Comment anticiper les transitions métiers, son évolution personnelle et professionnelle ?

SENIORS, TRANSITION ET EMPLOYABILITE

Préalables à l'employabilité:

- **Transition** : on ne peut pas démarrer un nouveau projet si l'on n'a pas accepté la « fin » de la précédente. Double deuil, double renoncement : celui du poste occupé et le fait que le poste suivant puisse être différent à plusieurs niveaux.
- **L'adaptabilité** facilitée par l'expérience de vie en générale
- **Estime de soi, confiance en soi**, retrouver sa « raison de faire, d'être ».
- **Les dettes et casier judiciaire, acte de défaut de bien** sont des freins connus dans certains secteurs d'activité.

Transition : Ce qui relie le senior en transition de carrière et leur employabilité ?

- L'adaptabilité
- Formation continue
- La conscience de lui et de son environnement : la conscience des étapes, changement de rythme.
- Bilan de compétence, travail personnel, pour que la personne n'ait pas l'impression de repartir à zéro, calorisation de l'expérience.

Employabilité - ce qui fait la différence

- L'attitude
- L'adaptation à l'évolution des métiers, aux nouvelles technologies, le développement des compétences (formation continue)
- Nouvelles technologies, évolution du métier, compétences techniques
- Compétences sociales, softkills

Des pistes de solutions côté société ?

- Démographie en Suisse : flux tendu, départ des baby-boomers. Manque de politique d'employabilité, certaines solutions proposées actuellement par l'OCE/AI ne tiennent pas compte de l'évolution des métiers.
- Réorganisation de métiers à faire
- Les biais connus de l'éthnomorphisme. Les recruteurs recrutent des personnes similaires à eux. > Favoriser la communication intergénérationnelle et pas le rabâchage de clichés sur les 50+

LES PISTES DE SOLUTIONS

Travail sur l'attitude :

- Accepter l'avant et le passage à l'ici et maintenant
- Aller se confronter au marché – pas de « on dit »
- Se tenir au courant – actualités
- Avoir confiance en soi mais ne pas penser qu'on sait tout. Accepter les nouvelles réalités type « Try and hire »
- Accepter la réalité y compris celle du salaire qui diminue. Il ne s'agit pas de prendre cela personnellement, c'est l'une des nouvelles réalités professionnelles.
- Ne pas se fixer sur une cible précise, élargir le champ des possibles
- Eviter le senior bashing – est-ce que parler de la problématique 50+ participe à la sensibilisation ou à la stigmatisation ? Institutionnalisation d'un mythe ? Favoriser la communication de nos intérêts par les vecteurs à disposition en restant authentique (LinkedIn, rencontre, etc...).

Avant ou pendant une période de transition

- Prendre soin de soi, éviter le décalage qui peut se cristalliser lorsque l'il semble que l'on ait perdu notre identité sociale : continuer à sortir : culture, amitiés, spiritualité, toutes les ressources sont importantes pour maintenir un état de santé physique et psychique porteur.
- Apprendre à cultiver le réseau. Chiffres du réseautage montre qu'au 4^e cercle il y a déclenchement de l'emploi. Se montrer, apprendre à resauter !!
- Réseau virtuel : application linkys
- Recherche d'emploi en mode projet, « autoentrepreneur », organisation.
 - o Créer son emploi - action, terrain avoir des infos sur ce qui fonctionne : entretien d'information, proposer un essai, le retour en emploi est très élevé.
 - o Varier ses stratégies de recherche d'emploi (proposer un essai, faire des entretiens d'informations)

Projets et anticipation

- Notion de carrière ou perception de ce qu'est une carrière aujourd'hui :
 - o Cette notion a beaucoup évolué, n'est pas la même pour un jeune que pour une personne de 50+
 - o Carrière est un chemin (trou, bosses, collines, ...) et pas un chemin linéaire > différentes stratégies à mettre en place.
- Se préparer à une possible rupture professionnelle
 - o La littérature appelle à la notion de la sensation de « fin de vie au travail » : une perception des signaux donnés par l'entreprise. Cette perception est très importante car elle préfigure à la position de la rupture qui peut suivre.
 - o Point de vigilance professionnelle : éviter de placer notre énergie dans une seule option, répartir mon énergie
 - o Avoir un plan B / un compromis
 - o Est-ce que votre CV est prêt ?
 - o Anticiper, agir ensemble et se préparer.

- **Formation continue** : 9% des seniors retrouvent un poste après 1 indemnité de 12 mois. Les seniors de manières globales qui font une formation continue régulière retrouve globalement plus rapidement du travail.
 - o Utiliser son droit à la formation (OCE, HG, SECO, CAF, CAS, DAS remboursé par le SECO), connaître les spécificités des formations, cibler les besoins
 - o Ce type de métriques devrait être communiqué en prévention ou en amont des éventuelles ruptures
- **Transmission des savoirs** : mentorat, parrainage (exemples nordiques). Top fifty, pro-cadre, adlatus, ...
- **Temps partiel**
 - o Parfois la peur est de ne plus pouvoir tenir le rythme auquel elles étaient confrontées après une rupture. Le temps partiel peut être une réponse.
- **Télétravail**
- **Indépendance** : pas pour tous. Peu ou pas de structures accompagnant ces démarrages.

La société est exigeante envers l'individu. Il y a une forte demande de la société d'être agile et engagé professionnellement mais cette notion n'est pas encore inscrite dans la politique d'embauche, de maintien de l'employabilité.

NB : Ne pas oublier les ouvriers, chef d'équipe, ceux qui ne maîtrisent pas l'informatique, confrontés à une maladie

Plateforme/ quiz en mode e-learning qui pourrait l'amener à réaliser les éléments évoqué ce jour ?