

«Ne pas recruter des 50 ans ou plus, c'est priver son entreprise de compétences»

Les préjugés sur les 50 ans ou plus au travail ont la vie dure en Suisse. Une fondation propose son aide à ceux qui sont au chômage

Fabrice Breithaupt

Il ne fait pas bon avoir la cinquantaine sur le marché du travail. Surtout si l'on est en recherche d'emploi. En Suisse, près de la moitié des chômeurs de longue durée sont âgés de 50 ans ou plus. C'est ce qu'indiquent les statistiques officielles du chômage pour décembre 2018 (voir le graphique). Le phénomène n'est pas nouveau, hélas. La tendance dure depuis des années en effet. Elle s'accroît même. Et, peut-être, n'est pas près de s'inverser. Une récente étude du cabinet Deloitte laisse songeur sur la persistance des préjugés que nourrissent les entreprises à l'égard des seniors (lire ci-contre).

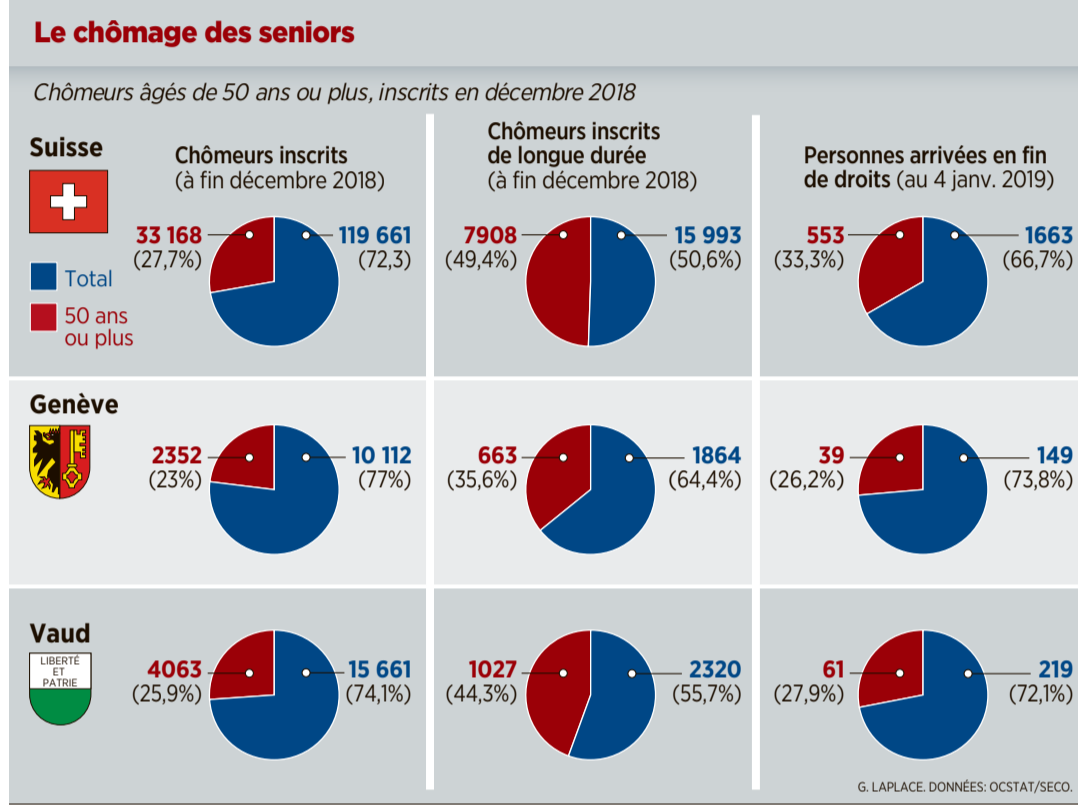
À Genève, la fondation privée Qualife, créée en 2014, propose une aide sur mesure aux chômeurs, notamment ceux âgés de 50 ans ou plus, pour leur retour en emploi. Eric Etienne est directeur du pôle 50+. Interview.



Eric Etienne
Directeur
de la fondation
Qualife

Trop chers, trop lents, pas assez adaptatifs, les travailleurs de 50 ans ou plus sont affublés de préjugés persistants.

Oui, on entend fréquemment ces idées reçues. Or, c'est oublier que les travailleurs de cet âge ont aussi des atouts, parmi lesquels leur expérience, leur réseau, leur capacité à transmettre leurs connaissances,



Les seniors contre la pénurie de main-d'œuvre

De nombreuses sociétés en Suisse ne considèrent pas les travailleurs plus âgés comme une ressource. Un tiers d'entre elles les considèrent même comme un désavantage concurrentiel. Voilà ce qui ressort d'une récente enquête, intitulée «Deloitte Human Capital Trends 2018», du cabinet de conseil Deloitte. Publiée en décembre 2018, elle a été réalisée en août dernier auprès de 15 000 personnes de 10 pays européens, dont 1000 en Suisse (tous les participants étaient membres de la population active, ils étaient soit employés, soit en recherche d'emploi, et étaient âgés de 25 ans ou plus).

Le spécialiste de l'audit rappelle que la pénurie de main-d'œuvre va s'accroître dans

notre pays dans les prochaines années: «2016 a été la première année où le nombre de travailleurs suisses quittant le marché du travail a dépassé le nombre de travailleurs qui l'ont intégré. Si cela continue, nous serons face à une pénurie d'environ un demi-million de travailleurs d'ici à 2030», note Myriam Denk, responsable Future of Work chez Deloitte Suisse, citée dans un communiqué de presse. Pour elle, les entreprises «doivent commencer à repenser non seulement la façon dont elles recrutent le personnel compétent, mais devront aussi recruter un nombre de personnes suffisant pour répondre aux besoins futurs. Une stratégie clé consiste à mieux utiliser des réserves existantes

mais sous-exploitées, telles que les femmes et les employés plus âgés, ainsi que les travailleurs à temps partiel.»

Selon l'enquête de Deloitte, 27% des plus de 50 ans en Suisse souhaitent continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite. Parmi eux, 46% ont un niveau d'études universitaire. Deloitte relève que cette proportion de travailleurs hautement qualifiés est «plus importante que la moyenne». En outre, 89% des sondés de 55 ans ou plus déclarent avoir du plaisir à travailler, 85% disent être motivés au travail, et 81% pensent que leur travail est apprécié. À noter que ces chiffres sont plus élevés comparés aux autres tranches d'âge. **F.B.**

leur loyauté envers leur employeur et leur disponibilité, car ils n'ont plus d'obligation militaire et leurs enfants ont quitté le nid familial. Ne pas recruter des collaborateurs dès 50 ans, c'est priver son entreprise de compétences. On souligne ces arguments aux employeurs lorsqu'on les rencontre, lesquels se montrent réceptifs. D'ailleurs, souvent, ils ont la cinquantaine, il nous arrive de leur rappeler et de leur demander s'ils s'engageraient eux-mêmes (sourires)... Le problème se trouve parfois moins du côté des employeurs que des recruteurs: bon nombre des seconds sont jeunes et ont le réflexe d'embaucher des personnes de leur âge.

La Conférence des institutions d'action sociale propose que les chômeurs de 50 ans ou plus perçoivent des allocations jusqu'à l'âge de la retraite. Qu'en penser?

Si cela peut éviter à certains de ces chômeurs de finir à l'assistance publique, c'est très bien. En même temps, c'est un constat d'échec; celui de ne pas avoir réussi à replacer ces chômeurs dans le circuit du travail. L'idéal est quand même que chacun puisse travailler jusqu'à l'âge de retraite et retrouver un emploi après en avoir perdu un.

Faut-il instaurer un taux de cotisation salariale unique, quel que soit l'âge, pour ne plus mettre en concurrence jeunes et seniors sur le marché du travail?

De mon point de vue, c'est une bonne idée. Plusieurs caisses de pension proposent déjà un tel système. Mais c'est encore peu utilisé par les employeurs. Je pense qu'il faudrait le généraliser.

Supprimer la mention de l'âge sur les CV pourrait-il être une solution contre la discrimination des seniors?

Cela ne sert pas à grand-chose. À partir des dates de scolarité figurant sur le CV, un employeur a tôt fait de déduire l'âge du candidat.

À Qualife, comment aidez-vous les seniors à réintégrer le marché du travail?

Nous délivrons différentes prestations. Tout est gratuit (ndlr: Qualife est financé par la fondation privée Wilsdorf). Il faut simplement être domicilié à Genève, être prêt à travailler au plus vite et être volontaire; les personnes qui font appel à nous ne sont pas envoyées par l'ORP ou l'aide sociale et le font de leur plein gré.

Certaines prestations, comme les «rapides conseils», sont ouvertes largement à tous les seniors; qu'ils soient en emploi mais menacés de licenciement dans leur entreprise, ou déjà au chômage. La plupart de nos services s'adressent toutefois aux chômeurs âgés de 50 ans ou plus, qui sont en fin de droits au chômage et qui rencontrent des difficultés à se réinsérer. Une fois qu'ils sont inscrits chez nous, les participants de Qualife bénéficient d'un soutien personnalisé pendant trois mois maximum. Durant cette période, chacun d'eux est reçu au moins une fois par semaine pour effectuer un bilan professionnel, établir un dossier de candidature, recevoir des conseils dans ses méthodes de recherches, l'activation de ses réseaux, la préparation des entretiens d'embauche et, si le besoin s'en fait sentir, suivre de petites formations complémentaires pour mettre à niveau professionnellement le candidat. Le but est de leur redonner confiance et de les rendre acteurs de leur retour en emploi.

Enfin, nous mettons à disposition sur le site internet de Qualife un «Guide genevois pour l'insertion professionnelle des 50 +» qui fourmille d'infos pratiques et d'adresses utiles en Suisse romande.

Quels résultats obtenez-vous?

Nous suivons entre 130 et 150 candidats par année en moyenne. 55% retrouvent un emploi dans le cadre du suivi intensif.

En savoir plus

www.qualife.ch, tél. 022 700 22 95.

EuroMillions et bye-bye patron?

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Headhunter



Une affiche publicitaire annonçant un jackpot à gagner au loto, devant la devanture d'un kiosque à Lausanne, a attiré mon attention. Elle faisait miroiter à l'heureux gagnant la perspective de quitter son travail: «EuroMillions. Bye-bye patron!»

Et moi, me suis-je dit, que fe-

rais-je si je gagnais et pouvais arrêter de travailler? Ma réflexion m'a d'abord amené aux personnes que nous côtoyons quotidiennement et qui œuvrent avec professionnalisme et passion, bien que pour beaucoup leurs besoins matériels soient couverts par le résultat d'une carrière remplie. Certains d'entre eux me parlent de retraite mais, paradoxalement, travaillent d'arrache-pied tous les jours, arrivent au bureau les premiers et partent bien après leur plus zélé collaborateur! Si ce n'est plus une question d'argent, de frigo à remplir et de factu-

res à régler en fin de mois, pourquoi travaille-t-on?

Même si pour beaucoup le but du travail représente avant tout le moyen d'assurer sa subsistance pour le présent et l'espoir de quitter un jour cette course effrénée vers le succès pour profiter de la vie, nous ne sommes en réalité pas faits pour passer nos journées devant la télévision ou sur une plage à siroter des cocktails.

Nous tous avons besoin d'un sens, d'un but, d'un objectif. Le travail est l'un des moyens, certes pas le seul, qui répondent à ce besoin.

Notre contribution par le travail nous permet de nous sentir utiles, appréciés et valorisés. Il donne donc un sens à ce que nous faisons, au-delà du salaire: ce n'est pas pour rien que nous choisissons des métiers d'après nos goûts et aptitudes, et rarement en fonction de ce qu'il rapporte en termes pécuniaires.

Que vous soyez peintre, pâtisseries ou patron, donner le meilleur de soi-même chaque jour, pour satisfaire les attentes de vos collègues ou de vos clients, amène de la satisfaction et génère un sentiment d'accomplissement. L'être humain est

aussi un animal grégaire, qui a besoin des autres, d'être entouré et d'échanger. Donner, recevoir, interagir, former ou apprendre des autres sont des activités indispensables au bien-être de la plupart d'entre nous. Le travail et le milieu professionnel donnent la possibilité de se créer une sphère sociale, des liens et de partager le quotidien avec d'autres personnes.

Il nous semble donc impossible d'expliquer l'attachement au travail par l'unique nécessité de satisfaire un besoin matériel, même indispensable. Nous sommes faits

pour travailler, pour créer quelque chose autour de nous, qui laissera, ou non, une trace. Nous contribuons à la transformation du monde.

Tiré de ma rêverie, je me dis que le pire qui pourrait m'arriver serait de ne pas savoir que faire de mes journées, sans structure ou rapport social, assis sur le tas d'or gagné à l'EuroMillions. Pour rien au monde, pas même une fortune, je n'échangerais ma vie dans laquelle je m'accomplis!

www.gancipartners.com

Apprentissage Focus sur l'École d'horlogerie de Genève **Page 2**

Formation L'association des Répétitoires Ajeta fête ses 60 ans **Page 8**