

Emploi des plus de 50 ans: les clichés restent coriaces...



Steeves Emmenegger*

Il est des réalités surprenantes. Une multitude de raisons pertinentes et objectives militent pour le recrutement des plus de 50 ans dans les organisations et pourtant, si vous vous retrouvez aujourd'hui en recherche d'emploi à cet âge, vous vous rendez vite compte combien il est difficile de retrouver une situation professionnelle stable.

Tous les experts et les responsables de ressources humaines vous le diront, les travailleurs de plus de 50 ans ont l'avan-

tage d'avoir une large expérience, de solides réseaux élaborés depuis de nombreuses années, ils sont souvent libérés de certaines contraintes familiales et sont en général des collaborateurs loyaux et fidèles.

Par ailleurs, la durée moyenne d'un emploi en Europe étant de l'ordre de dix ans environ, un employé de 55 ans pourra vous offrir une collaboration aussi longue que n'importe quel autre type de collaborateur, avec en plus la garantie qu'il ne vous quittera pas avant son départ à la retraite, pour des raisons évidentes.

Les analyses démographiques contribuent encore à privilégier l'engagement des travailleurs plus âgés, car notre économie en a besoin: les jeunes générations entrant sur le

marché du travail étant beaucoup moins nombreuses que les «baby-boomers» qui sortent de ce même marché, pour prendre une retraite bien méritée.

Il est important de modifier l'image que nous pourrions avoir des travailleurs dans la dernière partie de leur carrière

Alors, comment expliquer cette réalité? Une première réponse pourrait être dans les coûts de la rémunération. Dans notre système, les salaires progressent avec l'âge en privilégiant l'ancienneté. Cela pourrait évoluer, en particulier dans certains types d'emploi où

l'ancienneté n'amène pas un avantage significatif, car les gens ont plus besoin de revenus lorsqu'ils ont des enfants à charge que quand ces derniers ont pris leur indépendance. Notre système de prévoyance aggrave encore ce phénomène, particulièrement en ce qui concerne le deuxième pilier, où plus les travailleurs sont âgés, plus les taux de cotisation sont importants. Une plus grande solidarité intergénérationnelle pourrait être facilement intégrée dans ces plans LPP, par exemple avec une cotisation fixe à tous âges, et une répartition épargne-risque différente selon les âges.

Bien évidemment il est de la responsabilité de ces travailleurs, comme des autres du reste, de rester compétents dans leurs domaines et de se maintenir à niveau en poursui-

vant leurs efforts de formation continue et de remise en question permanente.

Il est important de changer notre état d'esprit et de modifier l'image que nous pourrions avoir des travailleurs dans la dernière partie de leur carrière. Au-delà de l'erreur évidente de se passer de réelles compétences disponibles pour les organisations, si l'on imagine les longues périodes de chômage ou d'assistance sociale, ainsi que les dégâts souvent irréversibles sur l'image de soi qui génèrent souvent des problématiques de dépression ou de dépendances, les coûts sociaux des conséquences de cet état de fait sont considérables.

* Fondateur de emmenegger / compétences / conseils, steeves@emmenegger-conseils.ch