

Seniors : les secrets pour rester attractif dans un monde du travail impitoyable

Par Quentin Périnel

Publié il y a 6 heures

Écouter cet article 

00:00/05:56 



En France, le taux d'emploi des seniors reste inférieur (30%) à la moyenne européenne (42%). *Getty Images*

NOS CONSEILS - Dans une phase de transition ou de recherche d'emploi après une période de chômage, les seniors n'ont pas tout le temps la cote auprès des recruteurs. Voici comment changer la donne.

Le taux d'emploi des seniors français est l'un des plus faibles d'Europe. Dès l'âge de 45 ans, dans le monde du travail, un actif est considéré comme un senior. Et cela baisse d'années en années... Est-ce trop tôt ? Peut-être. Mais c'est ainsi : année après année, l'ancienneté fait reculer l'employabilité. Si bien que lorsque l'on se retrouve au chômage ou dans une phase de transition/reconversion professionnelle,

la jungle de l'emploi est souvent impitoyable. Et retrouver un job devient d'un coup une tâche titanesque. Pas à la mode les seniors ? C'est vrai que les éléments de langage et les tendances en vigueur font plutôt les yeux doux aux jeunes... Les générations Y - qui ne tarderont pas à devenir seniors - et Z, les «*jeunes talents*», l'innovation, le digital. Les exemples ne manquent pas.

La bonne nouvelle, c'est qu'il existe des secrets pour «*rester à la page*», attractif pour les recruteurs, jusqu'à l'heure de la retraite... et même après. *Le Figaro* a demandé à Anne Hodique, coach professionnelle et partenaire chez Chance, spécialiste des seniors, ses clefs pour éviter les «*trous d'airs professionnels*» de fin de carrière. Et surtout, ses secrets pour éviter d'être mis sur la touche... «*Je me suis moi-même reconvertie en 2014, à 48 ans, explique Anne Hodique. J'étais cheffe de produit dans l'événementiel et cela ne m'apportait plus rien. Aucune satisfaction. Aucun sens. J'ai donc signé une rupture conventionnelle et je me suis lancé dans mon activité.*» Selon elle, on accorde en France beaucoup trop d'importance à la notion d'âge... Les clichés vont bons trains et ils sont souvent faux. «*En vérité être un senior est un atout, insiste-t-elle. Ils ont mille cartes à jouer pour faire la différence. J'ai bon espoir que le RSE remette du bon sens et que les seniors cessent d'être stigmatisés. C'est une aberration.*»

Le senior est loyal et sait prendre du recul

Le premier réflexe à avoir est absolument indispensable : il faut avoir des outils à jour. Le CV, évidemment. Mais surtout, les outils digitaux. Le roi des rois : LinkedIn. Le profil doit être détaillé, fourni, raconter à la perfection qui l'on est vraiment. «*Le profil LinkedIn est le reflet de notre personnalité, précise Anne Hodique. Il révèle nos valeurs, ce qui nous fait vibrer, nos aspirations... Les seniors sont 90% à penser qu'il est important d'être sur LinkedIn. Ils ont mille fois raison. Mais pour qu'un profil soit parfait, il faut faire un bilan personnel de qui l'on est vraiment et bien se connaître.*» C'est ce fameux profil qui fera sortir du lot. L'environnement dans lequel on se sent bien, la culture d'entreprise que l'on attend... Et surtout ce que l'on attend d'un job et de ses missions.

Ensuite, il est primordial de valoriser le savoir être et ses qualités humaines, communément appelées soft skills. Généralement, les seniors sont des personnalités lucides, calmes, qui savent prendre du recul, qui ont un sens de la hiérarchie et un respect du management... Ce sont également des profils très loyaux envers leur employeur : ils n'appartiennent pas à la «*génération zapping*» qui a la bougeotte et qui

change de boîte tous les ans... *«Les seniors sont des collaborateurs à qui l'on peut faire confiance, ajoute Anne Hodique. Ils connaissent très bien leurs forces et leurs faiblesses, ils ont appris de leurs expériences passées, ils ont des capacités d'adaptation énormes, sont fiables, et généralement assez flexibles sur les horaires. Leurs enfants ont grandi et sont donc autonomes.»* Tous ces critères renforcent l'attractivité des seniors et leur importance dans une organisation.

Transmission et complémentarité avec les juniors

Le réseau, c'est capital. En théorie, du fait de son expérience, chaque senior a un réseau, une solide connaissance du marché, des acteurs... C'est un argument rassurant pour un employeur. Mettre en valeur ce réseau et savoir le vendre est donc indispensable pour être attractif. Pour certains métiers - comme celui de commercial par exemple - c'est même là que tout va se jouer... Ou presque. Il faut également identifier et savoir vendre ses compétences dites «transférables» dans plusieurs situations et plusieurs métiers. Car Dieu merci, chaque compétence n'est pas valable uniquement pour un métier ! *«Il ne faut pas oublier non plus la vie privée, qui est un vivier de compétences, rappelle Anne Hodique. La parentalité, le bénévolat, les passions... Ce sont des éléments essentiels dans la vie professionnelle et l'expérience, même si cela sort des murs de l'entreprise.»*

Les seniors ont aussi un rôle primordial à jouer dans la transmission, et dans la complémentarité avec les juniors. Se séparer des seniors est parfois absurde : ils sont l'Histoire d'une entreprise, en connaissent les rouages, les qualités, les failles... *«Tout âge a des savoirs et des histoires à raconter à un autre, conclut Anne Hodique. Le management intergénérationnel, le mentoring, sont des méthodes qui ont fait leurs preuves. Les seniors sont une vraie écoute et ont une vraie liberté de parole par rapport aux juniors. Ils apportent leur aide précieuse dans des situations délicates.»* Enfin, il faut savoir qu'embaucher des seniors peut constituer un avantage financier pour les recruteurs. L'État propose en effet des aides pour inciter les entreprises à «vieillir» le recrutement. Et, pour toutes les raisons évoquées plus haut, l'idée ne semble en effet pas complètement absurde...

[Toutes les chroniques Le Bureauologue sont à retrouver ici.](#)