

# «Engager un 50+ est un investissement en termes de stabilité et de réseau professionn



Dans le cadre de son Master RH des Universités de Genève, Lausanne, Neuchâtel et Fribourg, **Nicole Antonietti** a rédigé un mémoire intitulé: «Le chômage de longue durée des 50 ans et plus: une analyse de l'employabilité perçue et des obstacles à la réinsertion professionnelle».

**Les personnes de 50+ rencontrent de grandes difficultés pour retrouver un emploi. Pour quelles raisons?**

*Nicole Antonietti:* Si les personnes interrogées démontrent, au début de la période de chômage, des ressources telles que la flexibilité, l'optimisme, un réseau social étendu, et de nombreuses recherches d'emploi, les obstacles perçus réduisent peu à peu ces ressources. En effet, en raison de facteurs comme le temps qui passe, une absence de réponses de la part des employeurs, l'éloignement du monde du travail, l'absence d'entretiens et de propositions de travail, ainsi que l'anticipation de la diminution des ressources financières, les ressources sont mises à mal. Les personnes sont de plus en plus découragées, fatiguées et déprimées. Leur estime de soi baisse et leur image d'elles-mêmes devient négative. Par conséquent, il devient difficile de maintenir des ressources pour optimiser le retour à l'emploi. D'autres caractéristiques de l'environnement, telles que les stéréotypes sur les travailleurs seniors (manque de flexibilité, intransigeance, compétences obsolètes) ne contribuent pas à améliorer la situation. C'est un cercle vicieux dans lequel on voit les difficultés s'accroître.

**Comment mieux intégrer ces personnes sur le marché de l'emploi?**

Un modèle d'employabilité centré sur la personne a été utilisé afin d'identifier les ressources et les obstacles au retour à l'emploi. Ce modèle psychologique est centré sur les dimensions qu'une personne peut renforcer pour augmenter son employabilité. Toutefois, il ne faut pas négliger l'importance des facteurs contextuels, et notamment l'attitude des employeurs. Parmi les obstacles au retour à l'emploi, les participants mentionnent une absence de réponses aux candidatures envoyées, une discrimination envers les seniors à travers des stéréotypes tels que «les seniors sont moins motivés, moins flexibles, plus lents, coûtent chers et ont des compétences obsolètes». Ainsi, l'expérience professionnelle des seniors est minimisée. Il convient d'intervenir

auprès des employeurs à deux niveaux. Premièrement d'aller à leur rencontre pour les sensibiliser à la prise en compte des seniors au chômage, aux avantages apportés par les seniors en termes de stabilité, d'investissement et de réseau professionnel, un travail que réalise par exemple la Fondation pour l'emploi à Genève. Deuxièmement, en termes de culture d'entreprise et de pratiques RH, il s'agit d'aider les 50+ en employeurs à reconnaître leur employabilité au sein même de l'organisation, à investir sur la formation continue, de favoriser le recrutement des seniors ainsi que la mobilité au sein de l'entreprise.

**«Parmi les obstacles au retour à l'emploi, les participants mentionnent une absence de réponses aux candidatures envoyées.»**

**Et quelles pistes voyez-vous pour les chercheurs d'emploi de 50+?**  
Grâce au modèle d'employabilité centré sur la personne, dans le travail, qui comporte des dimensions (identité de carrière, adaptation personnelle et capital humain), les chercheurs d'emploi peuvent travailler sur les dimensions sur lesquelles ils peuvent travailler pour optimiser leur retour à l'emploi. Il faut savoir qu'un

bilan de compétences élevé permet notamment de réévaluer le sentiment de valeur au chômage et rend le chercheur d'emploi moins vulnérable au stress et au découragement. Le bilan de compétences permet de faire sens de son passé professionnel et à l'aide de sa valeur auprès des employeurs. Par ailleurs, les chercheurs seniors doivent veiller à cultiver leurs réseaux sociaux en engageant dans des activités annexes ou bénévoles. Cela permet de renforcer le sentiment d'appartenance et d'éviter l'isolement. Le travail sur l'estime de soi permet d'intensifier son sentiment d'emploi et d'adopter plus de comportements efficaces. Concernant le capital humain, il conviendra de veiller à ce que le jour de ses compétences soit à travers une formation ou des activités bénévoles pour être opérationnel rapidement. Une attitude positive ne suffit pas! Enfin, il est recommandé de cibler plusieurs domaines, sans toutefois se disperser, et de contacter les employeurs afin de récolter des informations et d'élargir son réseau professionnel.

## Impressum

Paraît 10 fois par année en allemand et 6 fois en français (février, avril, juin, août, octobre, décembre)

16<sup>ème</sup> année

Tirage français, certifié REMP: 2208 exemplaires

**Editeur**  
Matthias Zimmermann

**swissstaffing**

Union suisse des services de l'emploi

**Direction d'édition**  
Tobias Mengis

**Directrice Administration & HR Today Academy**  
Laetitia Woodtli,  
T: 044 269 50 12, lw@jobindex.ch

**Service d'insertion Suisse romande**  
Be Spicy  
Bastien Sancey-Richard  
T: 079 388 25 97  
bastien.sancey@hrtoday.ch  
www.be-spicy.ch

**Rédaction**  
Adresse de contact en Suisse romande:  
Marc Benninger, rédacteur en chef

**Conseil de rédaction**  
Andrian Bangarter (Université de Neuchâtel); Marina Bianchi-Galanti (Piguet Galland & Cie); Alain Gendre (Nagra Kudelski); Antonio Racciatti (CHUV) et Anne-Marie Van Rampaey (Ava Conseils Sàrl).

**Contributions d'auteurs**  
Vivek Anand (Dossier); Nicole Antonietti (Recherche); Raphaël Bennour (Dossier); Xavier Camby (La chronique); Jean-Philippe Dunand (Droit et travail); Agnès Gabirout (Think Tank); Marie-José Genolet (Conseils pratiques); Pascal Meyerat (Paroles de dirigeant); Julia Bryner (Swissstaffing); Michel Paillard (Conseils

**Abonnements**  
T: 044 269 50 20, F: 044 269 50 21  
abo@hrtoday.ch

**Impression**  
Stämpfli SA  
Wöflistrasse 1, Case postale 10  
3001 Berne

**Délai pour les insertions**  
5 janvier 2019

**Délai rédactionnel 1/2019**  
20 décembre 2018

Tous les articles ne reflètent pas l'avis de l'éditeur.