

Le travail de qualité n'a pas d'âge, les gens oui



Il est plus important que jamais de rendre votre entreprise accessible à tous les talents et de les retenir. Nous constatons toutefois que plus de la moitié des chômeurs de plus de 50 ans sont à la recherche d'un nouvel emploi depuis au moins un an.

Cependant, la proportion de travailleurs âgés est en augmentation (alors qu'un quart seulement des personnes âgées de 55 à 64 ans en Belgique travaillaient en 2010, elles étaient plus de la moitié en 2021). Malgré cette augmentation, les plus de 50 ans rencontrent de nombreux obstacles sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi nous vous proposons dans cette fiche des conseils en matière d'emploi, car le travail de qualité n'a pas d'âge !

Au travail !

Il existe des différences importantes entre les jeunes et moins jeunes travailleurs. Mais il est néfaste de voir ces différences comme des inconvénients. Le meilleur conseil que nous puissions donner est de considérer les points forts des plus de 50 ans. Ceux qui misent sur leurs atouts les maintiendront engagés et motivés, et en récolteront ensuite les fruits. Nous énumérons ci-après les raisons pour lesquelles les plus de 50 ans représentent une valeur ajoutée pour votre organisation.

Source des chiffres : <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>



Une valeur ajoutée pour votre organisation

- = Les travailleurs peuvent en fait devenir plus productifs en vieillissant, lorsqu'on leur confie davantage de responsabilités et de libertés.
- = Il est souvent possible de remédier aux inconforts physiques en procédant à des adaptations (mineures) de l'environnement de travail. Ces adaptations (ergonomiques) sont positives pour tous les collaborateurs.
- = L'expérience et les connaissances permettent aux plus de 50 ans de réduire les tâches physiquement exigeantes dans de nombreux cas.
- = Les travailleurs âgés ont beaucoup de connaissances et d'expertise et sont également heureux de les partager avec les jeunes travailleurs. Cela permet d'avoir des collaborateurs polyvalents (expérience de travail sur différents postes de travail).
- = Ils sont souvent fidèles à leur employeur.
- = En général, ils ont trouvé un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée et peuvent être affectés de manière flexible.
- = L'enveloppe salariale est négociable dans de nombreux cas. Ils coûtent moins «chers» que certains employeurs ne le pensent ou ne veulent le croire.
- = ...

Conseils pour le recrutement

- = Assurez-vous d'avoir une bonne description de poste :
- = Utilisez des offres d'emploi neutres sur le plan de l'âge.
- = La discrimination fondée sur l'âge dans les offres d'emploi est interdite par la loi. Souvent, des références à l'âge apparaissent involontairement dans les descriptions d'emploi. Par exemple, «Vous rejoindrez une équipe jeune et dynamique».
- = Gardez à l'esprit que les qualifications et les diplômes évoluent avec le temps. Ne vous focalisez pas sur les diplômes.
- = Envisagez d'autoriser des horaires de travail flexibles.

- = Constituez un jury de sélection diversifié. Vous pouvez ainsi vous assurer que les plus de 50 ans ne sont pas uniquement confrontés à de jeunes recruteurs. Les recruteurs ont tendance à mieux évaluer les candidats de leur propre groupe d'âge.
- = Évaluez les candidats individuellement en fonction de leur motivation et de leurs compétences, sans stéréotypes.
- = Évitez les hypothèses sur les capacités/compétences futures ou sur la durée de l'emploi.

Conseils pour un emploi durable

- = Assurez la cohésion sur le lieu de travail. L'expérience des travailleurs plus âgés est aussi indispensable que l'apport de jeunes collègues. La force combinée des jeunes et des anciens assure une plus grande continuité et un meilleur transfert des connaissances.
- = Continuez à investir dans la formation des travailleurs plus âgés. Ils restent intéressés par l'apprentissage et envisagent également des possibilités de progression. Continuez à stimuler les travailleurs expérimentés en leur proposant des formations sur mesure.
- = Faites en sorte que les travailleurs plus âgés jouent le rôle de mentors (transfert et ancrage des connaissances).
- = Prêtez attention à l'ergonomie. Cela profite à tous les travailleurs.
- = Interrogez chaque année vos collaborateurs sur leurs horaires de travail et informez-les de la possibilité de travailler à temps partiel.
- = Discutez des tensions et des conflits générationnels lorsqu'ils surviennent.

Qui peut vous aider ?



Les entreprises sont comme les personnes : la diversité y est omniprésente. Ce qui fonctionne pour l'une peut ne pas fonctionner, ou fonctionner moins, pour l'autre. Pour obtenir des conseils et un soutien adaptés à votre entreprise, contactez Alimento.

Soutien par l'intermédiaire de votre fonds de carrière

- = Nous vous donnons des conseils personnalisés.
- = Nous vous aidons à élaborer votre politique d'inclusion et de diversité.
- = Nous vous orientons vers nos partenaires agréés.

Soutien par des partenaires externes

- = Soutien aux plus de 55 ans dans l'accès à un emploi en Wallonie : consultez le Forem via <https://www.leforem.be/citoyens/aides-emploi-impulsion-55-ans.html>
- = Soutien aux plus de 57 ans dans l'accès à un emploi à Bruxelles : consultez Actiris via <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/prime-57/>

