

# Nouveau job: l'âge n'est pas le critère-clé

**EMPLOYABILITÉ** *Savoir adapter ses compétences aux besoins d'une autre entreprise augmente la capacité à trouver un emploi; mais les plus de 50 ans doivent d'abord s'en convaincre eux-mêmes.*

Les seniors en sont persuadés: au-delà de 50 ans, ils ont peu de chances de décrocher un nouveau job. En réalité, «l'employabilité – soit la capacité d'un individu de se reconverter sur le marché du travail sans l'aide d'un tiers – n'est pas liée à l'âge; mais aux compétences, attitudes et comportements», affirme Michael Kres. Ce presque jeune homme, diplômé de la Haute Ecole de Saint-Gall, est un militant de l'emploi des plus de 50 ans. Confronté aux difficultés rencontrées par l'un de ses oncles, âgé de 58 ans, pour retrouver un travail après un licenciement, il crée Promove en 1998. Une entreprise de placement spécialisée dans l'accompagnement des seniors en phase de transition professionnelle.

L'accompagnement, mais pas le maternage! A défaut de se passer complètement de l'aide d'un tiers, les clients de cette originale agence de placement s'appuient sur les résultats d'un test d'em-

ployabilité pour construire un plan de recherche d'emploi; sur un marché du travail en évolution constante, où la majorité des postes disponibles n'est pas annoncée dans la presse ou sur les sites spécialisés. Une analyse pleine d'enseignement: «L'employabilité d'un travailleur n'est pas liée à l'âge. Nous sommes les premiers à l'avoir prouvé grâce à notre test ProPosition!» lance encore avec enthousiasme Michael Kres.

**MODIFIER SON ATTITUDE** Celui qui est par ailleurs président de l'Association suisse pour l'employabilité concède toutefois qu'un senior est parfois le pire ennemi de lui-même dans la course au job. Et pour cause: il cherche plus à valoriser son expérience passée qu'à tenter de comprendre en quoi il pourrait être utile à une entreprise... Améliorer son employabilité commence donc, en grande partie, par une modification de sa propre d'attitude. Etre préparé au changement est

le premier pas d'une transition de carrière réussie. Tout comme imaginer comment utiliser les compétences acquises dans un contexte différent de son secteur professionnel d'origine.

La question-clé que doivent se poser les seniors est: «Comment puis-je activer mon potentiel sur le marché du travail?» Pas si facile, lorsque l'on vient d'être licencié après des années dans une même entreprise. La capacité à s'informer – via ses contacts personnels – des postes prochainement disponibles dans une entreprise, avant qu'ils ne soient communiqués au chef du personnel, est essentielle. Les travailleurs âgés doivent ainsi souvent réapprendre à utiliser, voire à constituer, leur réseau.

Reste que, à tout âge, «le changement passe par l'autoresponsabilité», assène Michael Kres. Plus d'un senior ne lui dit sans doute pas merci dès la première rencontre. | **GENEVIÈVE BRUNET**