

Les “vieux” retournent au boulot

Ils ont une longue carrière derrière eux. Ils ne visent donc pas n'importe quoi : parfois des postes à hautes responsabilités, du consulting, de la formation...

Aujourd'hui, un retraité, qui a 55 ans et plus, a encore de l'énergie à donner. Il a encore l'envie et la capacité de travailler au moins cinq années de plus. Que ce soit dans le secteur public ou privé, il arrive qu'on lui demande de continuer à assurer sa fonction pour quelques années encore, mais en concluant avec lui un contrat à durée déterminée (CDD). Ce sujet pose alors plusieurs questions. Quelles sont les chances de recrutement des seniors ? Où peuvent-ils travailler ? Et s'ils étaient réinsérés dans le milieu du travail, ne risquent-ils pas de perturber le marché de l'emploi en ôtant aux plus jeunes des occasions de trouver de l'emploi ? Concernant les deux premières questions, et sur la base de l'expérience de son groupe, Charlotte Lefort, directrice des Opérations chez Rekrute.com, fait remarquer que le poids des seniors est aujourd'hui négligeable. « Ils représentent 1,5% de nos inscrits. Ce qui peut signifier deux choses : soit ils ne changent plus de poste passé un certain âge, soit ils le font par le biais du relationnel et de leur propre réseau ». En revanche, « ils représentent 11% des membres de notre site ExeKutive.biz, spécialisé dans les profils de direction. Ce qui tend à dire que les seniors de haut niveau peuvent être en recherche d'emploi, active ou passive d'ailleurs, et prêts à avancer encore dans leur carrière ». Ces seniors ont acquis au fil des ans une expérience non négligeable dans leur domaine. C'est ce qui les rend aptes à vendre plus facilement

leurs services aux multinationales et grandes entreprises notamment, même si parfois, des PME misent sur leurs profils pour mieux développer leur activité. Selon Lefort, généralement, les seniors s'orientent souvent vers le consulting, ou « pour des interventions et prestations diverses, liées à leur domaine d'activité et à leur parcours. Cela va du consulting en organisation, à des accompagnements sur des projets stratégiques, en passant par de la formation, pour des missions ponctuelles ou à long terme ».

Les plus jeunes doivent-ils s'inquiéter ?

Ces constats poussent à réfléchir sur le sort alors

des plus jeunes recrues qui verraient leur chance de trouver un poste s'amoin-drir étant donné que les seniors devraient travailler plus. Théoriquement, cette corrélation peut se vérifier. Mais Nouredine El Aoufi, universitaire, tient néanmoins à préciser qu'il faut prendre en compte. « Avant d'émettre une opinion, il est important de savoir d'abord quels sont les types d'emploi qu'occupent actuellement les personnes qui vont aller à la retraite, les départs à la retraite laissent-ils vacants des postes qui sont demandés par les plus jeunes, un senior qui a une longue carrière derrière lui peut-il

être remplacé par quelqu'un qui débute... », s'interroge-t-il. Autant de questions qui devront être examinées plus en détail pour déterminer l'impact que pourrait avoir le rallongement de l'âge de la retraite. En tous les cas, pour Mehdi Lahlou, universitaire, dans le secteur public par exemple, son effet ne pourrait avoir qu'un effet réduit sur l'emploi. « Cela ne changera pas grand-chose étant donné qu'en moyenne, ce sont entre 10.000 et 15.000 postes budgétaires qui sont réellement créés annuellement. Et généralement, l'administration, depuis longtemps, ne remplace pas forcément ceux qui partent à la retraite. Le rallongement de l'âge de la retraite n'est donc pas tant lié à cette problématique mais plutôt au financement des caisses de retraite », conclut-il. ■

Les seniors s'orientent souvent vers le consulting, ou pour des interventions et prestations diverses, liées à leur domaine d'activité et à leur parcours. ”



Un retraité de 55 ans et plus, a encore de l'énergie à donner et a encore l'envie et la capacité de travailler.