

## Le chômage à 50 ans n'est pas une fatalité

**Même à cet âge, rebondir sur le marché du travail est tout à fait possible**

**Catherine Santoru**  
Office cantonal de l'emploi (OCE)

Il faut tout d'abord ne pas «s'autopersuader» que l'on ne va plus pouvoir retrouver un emploi en raison de son âge. Au contraire, l'expérience acquise au cours des années de travail précédentes est un atout à faire valoir. Les ORP de Suisse disposent d'outils fédéraux et cantonaux pour soutenir et accompagner tous les candidats à l'emploi, quel que soit leur âge. Et si vous n'avez pas pu développer certaines compétences ou mettre à jour des connaissances lorsque vous étiez encore en emploi, l'État vous aide à en acquérir de nouvelles.

**Quelles sont les difficultés rencontrées?**

Parmi les obstacles rencontrés par un candidat plus âgé sur le marché du travail, on peut citer l'obsolescence ou l'absence de compétences devenues indispensables ces dernières années, notamment dans le domaine du numérique. Le recours à une main-d'œuvre plus jeune et meilleur marché, y compris frontalière, la discrimination à l'embauche liée à des préjugés sur l'âge constituent autant de difficultés. Mais les dés ne sont pas pour autant pipés d'avance pour les seniors.

**Quels sont les avantages d'être senior?**

De l'aveu même des entreprises,



**Capacité à transmettre le savoir, fiabilité, stabilité, gestion des situations difficiles, les travailleurs et candidats seniors présentent de réelles qualités professionnelles.** ISTOCK/OCE

les seniors présentent de nombreux atouts. Ceux-ci concernent principalement la capacité à transmettre le savoir, mais également la fiabilité et la stabilité, ainsi que la gestion des situations difficiles.

Sans oublier que le vieillissement de la population ouvre des opportunités, car les entreprises doivent s'y adapter d'une ma-

nière ou d'une autre. L'âge, au lieu d'être une difficulté, risque ainsi de devenir à terme un atout. Certaines entreprises, certes encore trop peu nombreuses, l'ont d'ailleurs déjà compris et intégré dans leur stratégie RH.

**Le joker AIT**

L'allocation d'initiation au travail

(AIT) est un outil de l'assurance chômage très avantageux pour les seniors. Elle peut être utilisée dans tous les cantons. Son principe est simple: si un employeur s'intéresse à vous, en tant que candidat âgé de 50 ans et plus, mais qu'il vous manque certaines compétences pour répondre entièrement au cahier des charges

du poste à pourvoir, faites valoir l'AIT. Cet employeur peut obtenir un soutien financier de l'assurance chômage pour vous former. Il s'agit d'une participation de 50% (en moyenne) au paiement de votre salaire jusqu'à douze mois. Pour les moins de 50 ans, le montant et la durée sont moins élevés.

### À Genève

● En plus de l'AIT (*lire ci-contre*), Genève dispose d'une large palette d'outils. Dès l'inscription au chômage, les 50 ans et plus peuvent se voir proposer un coaching intensif personnalisé. Des formations «métiers» sont envisageables rapidement pour se mettre à niveau, alors que les stages en entreprise visent à développer ou à renforcer ses compétences.

Pour répondre aux idées reçues sur l'âge, un argumentaire est mis à disposition des seniors. Ces derniers peuvent également être accompagnés pour un projet d'indépendant. L'allocation de retour en emploi (ARE) fonctionne selon le même principe que l'AIT. Elle s'adresse aux personnes en fin de droits au chômage. Le financement du salaire est de 50% durant vingt-quatre mois consécutifs au maximum.

Finalement, le département chargé de l'emploi a l'intention d'introduire deux nouvelles allocations en 2018. D'une part, l'allocation cantonale complémentaire A50+ permettra à un candidat de 50 ans et plus, au terme d'une AIT, de bénéficier d'une participation de l'État à son salaire de 40% durant six mois supplémentaires. Ce qui portera à dix-huit mois le soutien financier de l'État. D'autre part, l'allocation-pont concerne les personnes en fin de droits au chômage à trois ans de la retraite. Elle leur donnera la possibilité d'y parvenir sans devoir recourir à l'aide sociale. **C.S.**

Pour en savoir plus  
<https://www.ge.ch/organisation/office-cantonal-emploi>

## Et si nous parlions un peu du plaisir au travail?

**L'œil du pro**

**Rolf Bez**  
Consultant en organisation



Que feriez-vous si l'on vous proposait de choisir entre prestige et plaisir au travail? En posant cette question autour de moi, j'ai entendu plusieurs personnes me dire qu'un tel choix était difficile; notamment parce que cela créait une tension entre le cœur - sensible à la reconnaissance apportée par le prestige - et la raison - qui nous rappelle l'énergie positive reçue lorsque nous avons du plaisir dans ce que nous faisons.

C'est en rencontrant Paul et Julie que j'ai été interpellé par cette question. Paul avait accepté,

il y a quelques années, une promotion que son employeur lui avait spontanément proposée. Ses responsabilités étaient certes devenues plus prestigieuses, mais cela l'avait éloigné du cœur de son domaine de compétences. Résultat: de moins en moins de plaisir dans son travail et un burn-out difficile à vivre.

Julie, quant à elle, venait d'échanger volontairement sa place de membre de la direction avec l'un de ses équipiers, car elle souhaitait retrouver une activité lui procurant davantage de satisfactions. Résultat: un plaisir retrouvé dans un travail qui lui procure à nouveau un grand sentiment de bonheur.

Paul a-t-il été moins sage que Julie? Probablement, mais pourtant je connais davantage de Paul que de Julie... Or je rêve, comme d'autres, d'un monde du travail

avec moins de Paul et davantage de Julie. Pour qu'un tel rêve puisse, au moins partiellement, se réaliser, il me semble important de se souvenir de deux choses:

**«Être compétent, c'est bien; être compétent dans un travail qui procure du plaisir, c'est mieux!»**

1. Le prestige et le plaisir sont agréables tous les deux, le second est néanmoins plus important que le premier. Sachons donc, en tant qu'individus, résister au chant des sirènes lorsqu'elles

nous font croire que prestige et plaisir vont toujours de pair.

2. Être compétent, c'est bien; être compétent dans un travail qui procure du plaisir, c'est mieux! Encourageons donc nos managers à être attentifs non seulement au niveau de compétence de leurs employés mais également à leur niveau de plaisir au travail.

«As-tu du plaisir dans ton travail?» Ne serait-ce pas une question qui mériterait d'être plus souvent posée? À soi-même, d'abord, histoire d'assumer notre responsabilité personnelle dans ce domaine. Et aussi, si l'on est manager, à ses équipiers afin de vérifier si ceux-ci sont toujours motivés. Il y aura ainsi peut-être davantage de Julie...

[www.cabinet-donze-bez.ch](http://www.cabinet-donze-bez.ch)

## Santé mentale et emploi: entreprises peu engagées

**Le SECO déplore que les employeurs en Suisse prennent peu leurs responsabilités face aux risques psychosociaux**

Les employeurs en Suisse considèrent les risques psychosociaux comme des problèmes individuels, dans l'émergence desquels le travail n'aurait qu'un rôle marginal. C'est ce que déplore dans un rapport le Secrétariat d'État à l'économie (Seco).

Les risques psychosociaux au travail (stress, harcèlement, agression, etc.) constituent un enjeu majeur pour la santé au travail. S'il est difficile d'identifier les causes et les effets précis de ces risques, leur prévention fait partie des devoirs de l'employeur, rappelle le

Secrétariat. Le SECO et les inspections cantonales mènent depuis 2014 et jusqu'à cette année une action prioritaire sur ce thème auprès des entreprises. Dans ce cadre, des visites d'inspection ont été réalisées. Mais il apparaît que si les sociétés visitées ont pris des mesures de prévention, elles n'ont pas pris des changements d'organisation du travail. Or, selon le SECO, ces changements d'organisation sont nécessaires contre les risques psychosociaux.

Le SECO émet plusieurs recommandations aux employeurs pour améliorer la situation, comme agir d'avantage sur l'organisation du travail, encourager le personnel à s'impliquer dans la prévention en matière de santé-sécurité, ainsi que développer et adapter les stratégies d'inspection. **F.B. avec ATS**

**Réinsertion** L'obligation d'annonce devrait rapprocher employeurs et demandeurs d'emploi **Page 2**

**Formation** L'Extension School de l'EPFL lance des formations continues en ligne sur le numérique **Page 8**