

vous avez du goût, des idées
devenez **designer**

- Designer d'intérieur
- Designer graphique

www.devenezdesigner.ch

022 354 05 60
design & formations
Institut suisse de formation à distance

| | | | |
|--|-------|--|---------|
| Cadres | 2 | Bâtiment/Construction | 9 à 11 |
| Banque/Assurance | 3 | Arts et métiers | 10 à 12 |
| Finance/Comptabilité | 3 | Vente/Représentation | 11 à 13 |
| Industrie/Ingénierie | 3 à 6 | Commerce/Administration | 12 à 13 |
| Médical, paramédical et social | 6 à 8 | Emplois divers | 14 à 15 |
| Restauration/Hôtellerie | 7 | Petites annonces | 15 |
| Apprentissage | 8 | | |
| Informatique/Télécoms | 8 | Formation | |
| Enseignement | 8 | La troupe Le Caméléon interpelle les élèves sur le thème du libre choix d'un métier | 16 |
| Marketing/Communication - Juridique | 9 | | |

400 nouvelles offres chaque jour

jobup.ch
N°1 en Suisse romande

Trouvez le job qui vous convient

24 Emploi

220 OFFRES

Les seniors, une main-d'œuvre qu'il faut mieux valoriser

Pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié, les sociétés ont intérêt à anticiper plutôt que réagir

Catherine Santoru OCE

En Suisse, la durée du chômage chez les 50 ans et plus (204 jours en moyenne en 2012) est encore nettement supérieure aux autres catégories d'âge. Souvent perçus à tort comme trop chers, les candidats à l'emploi plus âgés ont davantage de difficultés à retrouver un travail que les plus jeunes.

Mais avec un marché des seniors en pleine croissance, des départs à la retraite toujours plus nombreux d'employés détenant le savoir-faire de l'entreprise, certains employeurs ont perçu le danger et commencent à repenser leur politique de recrutement.

Réponses aux idées reçues

«Les entreprises suisses perçoivent le problème, mais la grande majorité d'entre elles ne sont pas encore préparées à y faire face», explique Alexandre Meyer, analyste du marché de l'emploi à l'Office cantonal genevois de l'emploi (OCE). Des employeurs ont toutefois choisi de relever le défi sans plus attendre. Comment? En op-



Certains employeurs ont opté pour une politique du personnel axée sur un meilleur équilibre des âges et qui valorise les compétences des moins jeunes. CORBIS

tant pour une politique du personnel axée sur un meilleur équilibre des âges et qui valorise les compétences des moins jeunes. Pour Alexandre Meyer, «ces entreprises ont compris que recruter des seniors n'est plus un pro-

blème, mais la solution au problème!»

Les employeurs pensent souvent que les seniors coûtent plus cher. Or leur expérience évite à l'entreprise de faire des erreurs, parfois très coûteuses. Ils n'ont en

principe plus de charge de famille et peuvent être prêts à discuter du salaire ou envisager un temps partiel. Les seniors ne sont pas moins mobiles que les plus jeunes. Leurs enfants sont indépendants et leur situation personnelle plus stable,

d'où une plus grande disponibilité.

Ils ne sont pas non plus moins flexibles. Et pour cause: tout au long de leur carrière ils ont été habitués au changement. «Leur formation date», entend-on aussi souvent. Or ils ont bénéficié d'une pratique continue pendant des années et ils sont mieux formés que par le passé.

Leur intérêt personnel et leur curiosité pour les nouveautés et les nouvelles technologies les ont poussés à se maintenir à niveau. En outre, leurs aptitudes mentales n'ont pas diminué avec l'âge. Plusieurs études l'ont prouvé. Et le potentiel professionnel des seniors est souvent supérieur à celui des moins de 30 ans.

Leur état de santé est souvent un point d'inquiétude. Mais la santé des seniors est aujourd'hui bien meilleure que celle des années précédentes. L'absentéisme n'est pas majoritairement le fait du personnel plus âgé.

Divers atouts

Leur âge peut aussi être perçu comme ne collant pas à l'image jeune que veulent se donner certaines entreprises. Mais leur présence apaisante au sein d'une équipe jeune peut régler des conflits. Ils sont à même de «coacher» les juniors. Leur maturité permet de gagner la confiance de vos partenaires externes.

Enfin, ils ont d'autres atouts. Ils sont plus fiables, plus consciencieux et beaucoup mieux armés pour affronter les situations de crise.

La vie en boîte

La fête accomplie

Chaque jeudi, une tranche de vie fictive sur un lieu de travail

Les signes avant-coureurs ne trompent pas: le Comptoir est passé, les feuilles des arbres sont tombées et la mine du comptable s'allonge à mesure que s'approche la distribution du 13^e salaire. Oui, c'est bientôt l'heure de la fête de la boîte!

Cet événement, chaque entreprise devrait l'organiser, même si le climat conjoncturel n'est pas au beau fixe. Il est bon de tirer un peu la prise à la fin de l'exercice annuel et de récompenser le personnel par un bon repas servi dans un endroit convivial.

Bien sûr, il y a les ronchons qui n'iront pas pour mille raisons, mais dans l'ensemble ce moment est plutôt bien perçu. Il y a ceux qui se réjouissent franchement de partager un moment agréable entre collègues, ceux qui se disent que ce sera «peut-être quand même sympa», et ceux qui boiront et ingurgiteront l'équivalent en rouge et en bidoche de l'augmentation qu'ils n'auront pas eue. Bref, il y aura de l'ambiance.

La vraie question, c'est de savoir à quel moment de la soirée s'éclipser. Attendre que les chefs soient partis? Quand on a pris le dessert, lorsque le timide commence un strip-tease sur la table ou quand les serveurs ont reçu l'ordre de ne plus servir à boire? JFK

Ces minutes d'attente instructives avant l'entretien

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Founder
and Managing
Partner



Comment utiliser les minutes d'attente avant un entretien de candidature? L'attente contribue significativement à l'expérience de la rencontre, au souvenir que l'on s'en fait et à l'évaluation de la société de la part d'un candidat potentiel. Si elle est trop longue, c'est-à-dire que l'interlocuteur ne respecte pas l'heure convenue de rendez-vous, se dégage alors un sentiment de ne pas être respecté candidat, ce qui induit la désagréable sensation qu'on ne le sera pas non plus comme collaborateur.

Dans la soi-disant guerre pour les talents, les entreprises ont mis en place une stratégie pour se profiler comme employeur idéal auprès des candidats qu'ils recherchent. Mais quel est le résultat de ces efforts si le candidat doit attendre trente minutes dans une salle sans un mot d'explication? (A moins que cela soit intentionnel, mais c'est une autre histoire...)

Le candidat ne peut pas contrôler le temps passé à attendre son interlocuteur. Cependant, il peut l'utiliser à bon escient afin de rester calme (jamais un but en soi, le meilleur moyen pour le perdre) par la préparation mentale de ce rendez-vous, se dégage alors un sentiment de ne pas être respecté candidat, ce qui induit la désagréable sensation qu'on ne le sera pas non plus comme collaborateur.

peut apprendre en écoutant les employés échanger quelques paroles, étudier le code vestimentaire, évaluer l'âge moyen des collaborateurs. En réalité, on le fait inconsciemment. L'occasion est ici donnée de le faire consciemment et, le cas échéant, d'utiliser telle ou telle information glanée par l'observation pendant l'entretien. La salle d'attente est donc à la fois une source de signaux faibles et forts sur la culture d'entreprise et les personnes travaillant dans la société.

On arrive cinq minutes et pas plus avant l'heure prévue de l'entretien. Il va de soi qu'il faut éviter tout discours inutile ainsi que le «flirt» avec la personne chargée de l'accueil. On se présente professionnellement, et brièvement, sans spécifier son titre, et surtout pas de «monsieur» ou de «ma-

dame» quand on parle de soi, simplement prénom et nom, et la raison du rendez-vous.

Un fois que la personne attendue se dirige vers vous, levez-vous, souriez et soyez prêt à vous présenter. En espérant, en cas de retard, recevoir en guise de premier contact un petit mot d'excuse pour l'attente!

Un professeur de littérature me racontait que la marge blanche du livre est aussi importante que le texte, car elle est le lieu où l'imaginaire peut se déployer dans le cadre rigide du texte: l'attente est la marge blanche de l'entretien, là où on imagine ce qu'on va dire; on imagine ce qu'est l'entreprise, le poste et son interlocuteur, on se fait envie et on se projette.

vincenzo@gancipartners.com

Le chiffre

2,9%

Le secteur des organisations internationales continue de se développer à Genève. Il compte 2,9% d'emplois en plus sur un an, a indiqué mardi l'Office cantonal de la statistique. Toutefois, les dépenses sont en baisse en raison du franc fort. En prenant en compte les 3881 fonctionnaires des missions permanentes accrédités auprès de l'ONU ou d'autres OI, le secteur public international (hors consulats) employait 26 114 personnes. Le nombre de réunions organisées (2688) est légèrement supérieur à celui de 2010. Le nombre de délégués et d'experts qui y ont participé est particulièrement élevé, soit 198 745 personnes. ATS

Marché du travail L'USS réactive sa plainte

Les licenciements prononcés contre les représentants du personnel sont constants, assure l'Union syndicale suisse (USS). Face à l'absence de progrès, le syndicat a ainsi décidé de réactiver sa plainte déposée en 2003 auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle avait été gelée en 2009, au vu des propositions du Conseil fédéral pour améliorer la situation. Cependant, les partis bourgeois et les employeurs les ayant rejetées, «l'OIT doit reprendre l'examen du cas suisse et faire monter la pression», écrit l'USS. Pour la centrale syndicale, le but est de faire pression sur les acteurs politiques afin d'obtenir la révision de la loi, et sur le patronat. ATS