

Les plus de 45 ans ont résolument la cote auprès des employeurs

LE RÉSUMÉ

L'an dernier, en Belgique, les entreprises ont **engagé davantage de travailleurs âgés de 45 ans et plus** que de jeunes, selon une étude signée **Acerta**.

Les **plus de 55 ans** ont également progressé pour pourvoir une offre d'emploi sur vingt, soit **deux fois plus qu'en 2011**.

Les **jeunes** ne se croisent pas plus les bras, mais **étudient plus longtemps**.

MICHEL LAUWERS

Assiste-t-on aujourd'hui à un changement de mentalité concernant les travailleurs plus âgés? Ceux-ci cherchent-ils plus qu'avant à continuer à travailler? Et les employeurs se montrent-ils plus prompts à les accueillir? C'est, en substance, le sentiment qui domine à la découverte des résultats de l'étude consacrée par Acerta aux recrutements par catégorie d'âges.

Le groupe de services de ressources humaines a balayé très large: il a analysé les données de 40.000 employeurs sur six ans, de 2011 à 2017. Il ne s'agit pas d'une enquête réalisée sur la base d'un échantillon, mais des conclusions tirées des données réelles des travailleurs en service, dans le secteur privé, à travers tous les types d'entreprises, de la plus petite à la plus grande. Principal enseignement: en 2017, pour la première fois, les plus de 45 ans ont été davantage engagés que les moins de 25 ans: la population des candidats mûrs ou âgés a totalisé 20,76% des personnes recrutées, contre 20,36% pour celle des 25-. Et quand on affine l'analyse, on voit que les 55+ ont réalisé la plus forte progression sur la période: de 2,8% des engagés en 2011, ils sont passés l'an dernier à 5,3% (+ 93,5%). Dans le même temps, les 25- ont reculé, glissant de 27,2 à 20,4% du total (voir l'infographie). En 2017, les plus de 55 ans ont pourvu à un emploi sur vingt, tandis que la proportion des jeunes diplômés ayant com-

mencé à travailler a diminué de 25%.

Jeunes «tardifs», mais mieux armés

«Différents facteurs expliquent le passage des engagements de jeunes à ceux de personnes plus âgées», commente Muriel Lefebvre, senior consultante chez Acerta, experte en recrutement et sélection ainsi qu'en outplacement. Les 45+ sont plus disponibles sur le marché de l'emploi. Les employeurs accordent plus d'importance qu'avant à l'expérience apportée par ces travailleurs plus âgés. En outre, les jeunes se font plus rares sur le marché de l'emploi car ils étudient plus longtemps, décrochent plusieurs diplômes. Ils arrivent donc plus tard, mais mieux armés, sur le marché.»

Ce n'est pas une réduction des compétences des jeunes, mais au contraire une tendance chez eux à se spécialiser davantage qui explique en partie cette évolution.

Inversement, l'avènement du digital ne handicape pas, comme on pourrait le craindre, les candidats plus âgés, malgré qu'ils soient a priori plus rétifs à manier les outils numériques. «Les entreprises offrent de plus en plus de moyens pour les mettre à niveau», rétorque Lefebvre, qui ajoute: Les personnes plus âgées démontrent un enthousiasme croissant pour obtenir un emploi, ce qui est bien perçu par les sociétés. Elles se montrent aussi plus flexibles, notamment parce qu'elles ne subissent pas, ou plus, les contraintes que rencontrent les jeunes parents.» Leur envie d'être au service de la société est également ressentie

comme plus forte, de même que leur désir de transmettre leur savoir aux plus jeunes.

Positif pour l'économie

Qu'il soit téléguidé ou non par les changements législatifs et réglementaires intervenus ces dernières années dans le domaine des préretraites et de l'âge du départ à la pension, ce changement de mentalité est une bonne nouvelle pour notre économie, souligne Acerta. «Le marché du travail étriqué a besoin de l'enthousiasme et de l'employabilité» des plus âgés.

Les grandes entreprises continuent toutefois de privilégier l'engagement de jeunes, poursuit l'étude. Chez elles, les moins de 25 ans représentaient toujours 29% du total des engagés l'an dernier. Logique, explique Muriel Lefebvre, car ces entreprises «s'appuient sur leur notoriété et offrent des possibilités de croissance supposées, plus de facilités, des salaires plus élevés, etc. Pour les jeunes, elles constituent des employeurs plus attirants en début de carrière». Elles sont aussi plus susceptibles de leur offrir des formations complémentaires en interne.

De leur côté, les quadra- et les quinquagénaires en quête d'un emploi trouvent plus volontiers chaussure à leur pied dans les petites et moyennes entreprises. Ils semblent en effet favoriser la proximité et les liens directs entre patron et travailleur. Autrement dit, l'existence d'une grande diversité par l'âge sur le marché permet de satisfaire un large éventail d'employeurs et de situations.

TÉMOIGNAGE

SECURITAS CIBLE LES 50 +

Chez Securitas Belgique, près de la moitié du personnel est âgée de plus de 40 ans: 2.670 personnes sur un total de 5.750. On y recense **1.065 quinquagénaires, 252 sexagénaires, 11 septuagénaires** et même une personne de plus de 80 ans... «C'est une **situation spécifique** au secteur du gardiennage, souligne Karl Bolle, le directeur des ressources humaines de l'entreprise. *Nous avons encore des gens en service à plus de 65 ans, surtout parmi les agents de sécurité.*»

Securitas recrute des deux côtés du spectre des âges: parmi les jeunes, le groupe engage à la fois des universitaires, pour assumer des fonctions dans le marketing, la technologie de l'information ou la vente, et des personnes ayant terminé leur cycle d'études secondaires en décrochant un diplôme de sécurité civile (métiers de prévention et de sécurité); parmi les plus âgés, il s'efforce d'attirer des personnes expérimentées, à même d'inspirer naturellement le respect ou d'apaiser les tensions.

«Nous offrons aux plus âgés une **grande stabilité d'emploi**, précise Karl Bolle. Dans le secteur du gardiennage, les appels d'offres pour la remise en jeu d'un contrat incluent la reprise du personnel. Nous avons aussi des exigences telles qu'assurer le travail de nuit et durant le week-end, avec plus de temps libre durant la semaine: c'est également plus attrayant pour les personnes âgées.»

Depuis trois ans, Securitas mène de campagnes destinées à séduire les candidats de plus de 50 ans. «Le marché croît fortement depuis les attentats. Nous devons recruter beaucoup et il devient difficile de trouver les profils requis en se limitant aux jeunes. Les entreprises investissent globalement plus dans la sécurité. Et les institutions publiques telles que la Justice, la police ou la Défense outsourcent des missions de gardiennage.» Du coup, en 2018, Securitas compte engager au moins **40% de 50 +**. **MLW.**

LES ENTREPRISES ONT ENGAGÉ EN 2017 DAVANTAGE DE TRAVAILLEURS ÂGÉS (45+) QUE DE JEUNES (-25)

