

**"45 ans, fin de carrière ?"**

par Mme Tiphaine Bühler, journaliste

Quelques extraits de notre interview sur des à priori, vérités ou questions abordés dans cet excellent article du PME Magazine ayant pour origine un blog très animé lancé sur les réseaux sociaux par Monsieur Olivier Toublan, Rédacteur en chef. Retrouvez l'article complet dans l'édition de mai ou en vous adressant directement au magazine.

© Copyright couverture, article et illustration : PME MAGAZINE, mai 2014

Tiphaine Bühler : la situation se dégrade pour les plus de 45 ans ?

Christian von der Weid : "sur un plan mathématique, à 45 ans on n'est qu'à la moitié de sa carrière professionnelle et on changera d'emploi encore deux ou trois fois. La réalité de l'emploi n'est pas la même dans des postes de management ou d'exécutants. Cela dépend également de l'entreprise (culture, domaine d'activité, situation financière) et de l'individu (évolution de carrière, formation et post-formation, connaissances linguistiques, motivation personnelle, état de santé). Autre point, plus on est haut dans la hiérarchie, ce qui est souvent le cas avec l'expérience, moins les postes sont nombreux et plus les processus de recrutement sont longs. Cela peut donc se traduire par une période de recherche d'emploi plus longue, que l'on soit ou non au chômage".

Quid de la sélection des cadres par scanning informatique et, notamment, pour le critère de l'âge ?

"Sauf pour certains profils particuliers, le scan de CV (*) - très à la mode dans certaines entreprises et, pire, dans certains cabinets de recrutement - est le plus mauvais outil de sélection que l'on puisse introduire dans un processus de recrutement, car il ne tient compte que des facteurs quantifiables (ou hard skills), en faisant une abstraction quasi totale de l'adéquation entreprise-poste-candidat, base de toute approche RH professionnelle. On peut ainsi perdre d'excellents candidats. Si le facteur âge est un critère de sélection, il n'est pas aussi important que ça. Sauf si on recherche impérativement

un candidat senior ou, au contraire, junior, évidemment."

(*) comprenez ici : utiliser des outils informatiques qui font le scanning des CV à partir de mots-clé

Dès 45 ans, les dés sont pipés ?

"Dire qu'on est vieux à 45 ans, c'est idiot. D'ailleurs, on peut être vieux à 25 ans..."

**Et si on ne parlait pas de son âge sur son CV ?**

"Ne pas donner une telle information, c'est justement la

mettre en avant, en énervant le recruteur qui va de toute façon la rechercher (**) !"

(**) dans les documents annexés au CV ou de façon plus directe et légale en Suisse

Ce qui est rédhibitoire chez un employeur (à propos des critères qui font qu'on est - ou non - sélectionné/e) ?

"De manière très pragmatique, il y a les critères froids/concrets, telles que la formation, l'expérience professionnelle, les connaissances linguistiques, informatiques ou techniques, qu'il faut avoir. Mais ce sont les critères de l'éducation et de la personnalité (ou soft skills) qui provoqueront le choix final. Citons notamment : l'attitude générale, l'énergie, l'enthousiasme, le leadership, l'entregent, le charisme et l'adaptabilité aux autres".

Les seniors coûtent plus chers en termes de charges sociales pour l'entreprise

"Réduire le cadre senior à un coût m'irrite au plus haut point : soit une entreprise recherche un profil junior ou middle (et elle sait pourquoi, nous aussi), soit elle veut un profil senior (dito, par exemple pour l'apport de compétences particulières). L'investissement consenti plus élevé est budgétisé et accepté en amont par l'employeur." En 17 ans d'activité professionnelle, notre cabinet-conseil n'a jamais reçu de ses clients un tel motif comme critère de sélection.

**Faut-il proposer un compromis financier pour trouver un nouvel emploi ?**

"Un léger sacrifice financier peut être utile, sans faire du dumping salarial qui crée une défiance initiale entre employeur et employé et conduit presque systématiquement à une fin prématurée des rapports de travail."