

Un entretien d'embauche crucial

SENIORS Les CV des plus de 50 ans sont souvent mis de côté en raison de clichés. Mais une fois l'entretien décroché, ces profils ont de nombreuses cartes à jouer, particulièrement en période de pénurie de personnel

JULIE EIGENMANN
@JulieEigenmann

Il est 8h30 et le Centre de l'Espérance, à Genève, grouille déjà de monde en ce matin d'octobre. Cet espace, qui accueille notamment des séminaires, porte bien son nom aujourd'hui: pour les plus de 60 candidates et candidats présents au Job Rencontres Genève, l'espoir est celui de trouver un travail. En période de pénurie de personnel, la quinzaine d'entreprises invitées espèrent aussi faire des rencontres fructueuses.

C'est la deuxième édition, après celle de 2021, de cet événement qui consiste en des entretiens de quinze minutes façon *speed dating*, organisés par cinq structures genevoises œuvrant pour l'accès à l'emploi, dont les fondations Qualife et IP.T. La particularité: les candidats ont 50 ans et plus et sont coachés par ces structures. C'est qu'en 2020, près de 25% des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans étaient au chômage depuis plus d'une année, contre 11% en dessous de cet âge. À partir de 55 ans, le risque de chômage de longue durée progresse encore plus fortement.

«Les recruteurs mettent souvent de côté les CV des candidats dont ils jugent l'âge trop élevé, sans même rencontrer la personne», déplore Eric Etienne, directeur de Qualife. Certains candidats présents n'ont ainsi pas passé d'entretien depuis longtemps et ont besoin de retrouver confiance.

Alberto est en avance pour son entretien. À 60 ans, il est au chômage depuis un moment. «L'entretien est le seul moyen de montrer que je ne suis pas encore grabataire», ironise-t-il. Il cherche un poste dans l'industrie. «J'ai moi-même été chargé de recruter du personnel. Je sais qu'il y a la crainte que les personnes moins jeunes soient moins flexibles ou adaptables, regrette-t-il. Mais il y a une expérience et un savoir-faire que je peux vraiment apporter, et je vais le montrer.»

Si les CV des seniors sont davan-



leur donner leur chance. Et dans le domaine des soins à domicile, par exemple, ils créent un sentiment de sécurité.»

Dans le secteur de la santé tousjours, les HUG sont notamment venus chercher des secrétaires médicales notamment. «Les plus de 50 ans ont une maturité professionnelle, de l'expérience et ce sont souvent des personnes loyales», note Sophie Soncini, spécialiste RH en recrutement. Sa collègue Lathiane Strauch ajoute: «En cette période de pénurie de talents particulièrement, il faut explorer différentes possibilités de recruter.»

Un marché tendu

Alexandre Leone, consultant pour Adecco et spécialiste du recrutement horloger, est également à la recherche de compétences pour un marché dans le besoin. «Ces entretiens sont l'occasion d'une rencontre humaine et permettent de voir si l'on peut aller plus loin», souligne-t-il.

Le marché du travail tendu aide ces profils à se faire une meilleure place, observe Eric Davoine: «Beaucoup d'entretiens ont dû rappeler leurs retraités pour des mandats ou pour gérer un manque de main-d'œuvre. L'occasion de se rendre compte qu'ils avaient besoin de l'expérience de ces personnes et de leur faculté à transmettre. Cela a eu un effet sur les 50 ans et plus aussi: on envisage plus facilement de faire appel à cette catégorie de travailleurs et on réalise que l'intergénérationnel amène aussi une dynamique d'apprentissage dans les organisations.»

La pénurie reste sectorielle, rappelle toutefois Eric Etienne, qui voit aussi certains postes recevoir des centaines de postulations et des candidats peiner à sortir du lot. D'où l'importance de l'entretien: plusieurs recruteurs présents à Job Rencontres Genève ont confié espérer un «coup de cœur» qui menerait vers un entretien plus complet du candidat... et peut-être un emploi. ■

est en reconversion professionnelle dans la logistique. Il voit ces entretiens rapides comme une «solution miracle», car ils sont «enfin l'occasion de défendre son CV». À la suite de son entretien, il se sent «pousser des ailes».

Cette édition s'oriente sur les métiers de l'intendance, de la santé et du social. Rolex, Adecco et la ville de Genève sont notamment présents, ainsi que Key Care, active dans l'organisation de soins et d'aide à domicile. «C'est vrai que, dans la pile de dossiers que l'on reçoit, il peut arriver de moins prêter attention à ceux des seniors, pour des raisons financières, mais aussi en imaginant qu'ils vont être moins conciliants que des plus jeunes», raconte Virginie Cadot, responsable ressources humaines de Key Care. Mais il faut

au senior de renverser les stéréotypes pour en faire des atouts: montrer son expérience, sa fiabilité, son réseau. De quoi convaincre l'embaucher est un retour sur investissement. Mais tout cela ne

même avant 50 ans -, trop étranger, trop qualifié, trop original. Dans le face à face, il y a aussi d'autres qualités de la personne qui émergent, qui méritent pas des catégories de classement a priori...»

l'âge disparait face à un candidat qui est compétent et souvent particulièrement motivé, rappelle Marco Taddei, responsable romand de l'Union patronale suisse. «C'est un moment qui peut permettre

«Les discriminations sont moins fortes face à la complexité d'une personne que l'on rencontre»

ERIC DAVOINE, PROFESSEUR À L'UNIVERSITÉ DE FRIBOURG

peut se faire que pendant l'entretien, pas avant.»

Une rangée de chaises devant la salle permet aux candidats de patienter. Parmi eux, Germain, à même un peu moins de 50 ans. Il

«Enfin l'occasion de défendre son CV»

Des clichés qui font de l'entretien un moment particulièrement décisif, commente Eric Davoine, professeur en gestion des ressources humaines à l'Université de Fribourg: «Les discriminations sont moins fortes face à la complexité d'une personne que l'on rencontre. Quand un recruteur est seulement devant un CV, il peut faire basculer plus rapidement des personnes dans certaines catégories: trop vieux - parfois