

# Les seniors “prêtés”, ça marche !

La Libre Belgique,  
Di. 07 Nov. 2017, Pagina 26

A l'heure où l'on doit travailler de plus en plus longtemps, comment pour les entreprises faire en sorte que leurs collaborateurs les plus âgés restent motivés ? Comment favoriser leur mobilité ? Leur esprit d'innovation ? Une solution : leur proposer de mettre leurs compétences au service d'une autre organisation, tout en restant sur leur payroll. C'est ce qu'organise la plateforme de cosourcing Experience@work créée en 2015 par le bureau de consultance malinois Hazelheartwood en collaboration avec Proximus, KBC et Axa. “ On avait constaté que les travailleurs plus âgés étaient prêts à avoir une autre expérience professionnelle mais tenaient à leurs avantages financiers. Et d'un autre côté, on a vu une demande d'organisations pour des travailleurs avec plus d'expérience mais sans avoir les moyens de se les payer” , explique Inge Janssens, directrice de la plateforme. “ Cette solution permet à une entreprise de profiter de l'expérience d'un senior au coût d'un junior, le travailleur gardant sa rémunération et ses avantages intacts payés par son employeur prêteur. Pour ce dernier, cela a un coût bien sûr mais il s'agit d'une alternative à la pension anticipée, une façon de motiver ses travailleurs plus âgés en valorisant leur expérience et de se créer une image d'employeur innovant. ”

## Onze entreprises

Depuis le lancement de la plateforme, huit autres grandes entreprises ont rejoint l'initiative. Soixante travailleurs ont été prêtés pour un poste fixe jusqu'à la fin de leur carrière. Seuls 2 sont retournés chez leur employeur d'origine. “ Sur la plateforme, nous proposons des offres d'emploi – un peu comme un jobboard classique – émanant d'organisations à la recherche de profils seniors. Les travailleurs des 11 entreprises participantes postulent, sur base volontaire, aux jobs de leur choix. L'âge auquel les employés peuvent participer à l'initiative est fixé par chaque entreprise. Pour l'un ce sera 50 ans, pour un autre 55, par exemple. Quant aux profils recherchés, ils vont de l'administratif au top management” , note Inge Janssens. “ Nous travaillons avec de nombreuses entreprises du non-marchand, comme Child Focus par exemple, mais aussi de plus en plus de PME. ”

## Un potentiel

Le projet présente un énorme potentiel comme initiative de fin de carrière dynamique, selon une enquête menée auprès des participants à Experience@work par l'Antwerp Management School. Un chiffre : 22 % des participants estiment que cela leur a permis d'éviter un congé maladie de longue durée. L'étude, dont “La Libre” a pu prendre connaissance en primeur, souligne que l'initiative est avantageuse tant pour les travailleurs que pour les entreprises et l'ensemble de la société. Elle a permis

aussi de contrer deux préjugés. “ Le premier est que les travailleurs plus âgés ne sont plus motivés. C’est faux. Le second est que les seniors ne sont pas une source d’innovation. Or on constate qu’avec leur expérience, ils apportent de l’innovation dans leur nouvelle structure ”, précise Inge Janssens. L’étude révèle encore plusieurs tendances. Les seniors cherchent l’authenticité. “Ils souhaitaient une alternative à leur job qui ne correspondait plus à leurs valeurs . Ou alors leurs valeurs ont changé. Ce qu’ils trouvaient important à 25 ans ne l’est plus nécessairement aujourd’hui. Ils retrouvent un sens à leur travail” , note la directrice de la plateforme qui souligne aussi que les participants ont avoué, lors des interviews, qu’ils n’auraient pas participé au programme pour un salaire inférieur. Autre constat : “ Ces travailleurs sont des seniors mais à nouveau des juniors dans leur nouvelle organisation où ils vont pouvoir implémenter les outils qu’ils connaissent devenant moteurs d’innovation. De plus, comme ‘juniors’, ils tirent une énorme satisfaction du fait d’apprendre encore quelque chose. Voilà un nouveau stéréotype qui est contredit... ”

Soixante travailleurs belges ont déjà eu l’opportunité d’être prêtés par leur employeur pour leur fin de carrière.

Solange Berger ■