

« À plus de 50 ans, comment faire d'une transition un accélérateur de carrière? »

Spécialisé dans l'accompagnement aux transitions professionnelles, Oasys Consultants est un cabinet de conseil créé en 2007 et basé à Lausanne, Genève, Neuchâtel et Fribourg. Dans l'interview qui suit, sa Directrice générale Carine Dilitz et sa Directrice Béatrice Elattar, nouvellement associées, expliquent pourquoi Oasys est un véritable accélérateur de carrière, notamment pour les personnes de plus de 50 ans.



Carine Dilitz et Béatrice Elattar, quelles sont les missions d'Oasys?

Notre mission est d'accompagner les individus et les organisations en transition afin de contribuer à leur développement. Nous sommes présents pour tout type de personnes et de sociétés, des collaborateurs.trices peu qualifiés.es aux dirigeants.es, des petites structures aux moyennes et grandes et dans tous les secteurs d'activité: l'industrie, l'horlogerie, les services, les structures publiques ou encore les ONG.

Quelles sont les valeurs de l'entreprise?

Nous créons des programmes sur-mesure en plaçant l'humain au centre. À cela s'ajoute une recherche constante de l'excellence, qui se traduit par des services de qualité premium et des résultats à la clé.

L'association des sociétés de transition de carrière (ACF) dont vous faites partie a publié les statistiques 2021 en ce qui concerne la transition des 50+.

Quels sont les résultats?

En 2021, le temps de recherche d'un emploi pour les personnes de plus de 50 ans a un peu diminué. Conscientes des enjeux de se repositionner en tant que quinquagénaires ou plus, elles se mobilisent d'autant plus dans leurs démarches. Ces personnes sont plus résilientes, agiles et élargissent leurs horizons en termes de marché cible: choisir un CDD au lieu d'un CDI, travailler sous forme de mandat, faire du consulting, créer sa propre structure etc. Les entreprises se rendent aussi compte que leurs expériences et compétences sont très utiles et à valoriser. De plus, le chômage a encore baissé en Suisse et la situation est plutôt propice à l'emploi.

Pourquoi les personnes de plus de 50 ans choisissent-elles de se reconverter professionnellement?

Dans certains cas, elles réalisent que leur secteur d'activité n'offre pas de perspectives et qu'il faut donc trouver des voies alternatives. D'autres se rendent compte qu'elles ne souhaitent plus dépendre d'une hiérarchie et qu'elles veulent davantage de liberté. La reconversion professionnelle peut également résulter de la volonté de trouver des voies alternatives. Cette tendance n'est d'ailleurs pas propre aux quinquagénaires.

Vers quels domaines les personnes de plus de 50 ans se réorientent-elles et quels sont leurs projets?

Les domaines du développement durable, de l'écologie et de l'environnement sont particulièrement prisés.

Les quinquagénaires essaient de s'investir dans des marchés avec des opportunités telles que le secteur technologique ou les secteurs du médical et du pharmaceutique.

Quels sont les défis que rencontrent les quinquagénaires en reconversion professionnelle?

Les principaux défis sont les préjugés qui laissent penser que les quinquagénaires s'adaptent difficilement et qu'ils maîtrisent moins les nouvelles technologies. Il y a aussi la question des charges sociales qui alourdissent la masse salariale des entreprises. Cependant, il faut toujours prendre en compte la stabilité, la valeur ajoutée et l'engagement qu'apportent les personnes de plus de 50 ans. Il s'agit aussi pour elles de combattre leurs propres préjugés: elles ne doivent pas se brader sur le marché et valoriser ce qu'elles ont accompli jusqu'à présent.

Comment accompagnez-vous leur transition professionnelle?

Nous adaptons nos programmes à chaque personne et offrons aux quinquagénaires un accompagnement sur mesure pour un repositionnement sur le marché ou pour la création d'une entreprise. Nous disposons également d'une entité spécifique pour les dirigeants.es avec des thématiques et une approche correspondant à leurs besoins.

Un accompagnement en transition de carrière se déroule sur plusieurs mois et est composé notamment de séances individuelles et d'ateliers thématiques

en groupe. Pour celles et ceux moins à l'aise avec les outils technologiques, nous les accompagnons dans l'utilisation des outils digitaux. Nous accordons une attention particulière au développement du réseau et à la manière de se positionner. En effet, il s'agit d'aller proposer ses services et ses compétences et parfois de créer le besoin et l'intérêt chez son interlocuteur bien plus que de répondre à des offres d'emploi.

Pouvez-vous donner des exemples concrets de reconversions réussies?

Un candidat de presque 60 ans issu de l'industrie a pris la direction d'une école privée. Autre exemple, un cadre bancaire quinquagénaire a créé un «bed and breakfast».

Que conseillerez-vous à des personnes de plus de 50 ans qui souhaiteraient donner un coup de boost à leur carrière?

Il est dans un premier temps important d'effectuer un bilan de son parcours, de ses compétences métier et personnelles transférables. Dans un second temps, il est primordial de confronter ses perceptions avec des acteurs des secteurs d'activité potentiels ciblés. Au besoin, il ne faut pas hésiter à se faire accompagner par un.e coach ou un.e consultant.e. L'échange permet en effet d'être challengé et d'élargir sa vision pour trouver de nouvelles idées.

Plus d'informations sur www.oasys.ch



Interview Léa Stocky