

Aborder autrement les problèmes des plus de 50 ans

Les alter RH ne veulent pas démolir mais construire autrement. A commencer par l'avenir des anciens.

A L'ORIGINE, ils formaient un groupe de copains. Tombés par hasard dans le même secteur d'activités. Dépêchés aux mêmes événements, présents aux mêmes conférences, invités aux mêmes cocktails. Attirés l'un par l'autre pour mille raisons, dont l'envie de voir aborder le travail de ressources humaines autrement. Or, «à 14, il est possible de structurer les choses», indique Chantal Cabuy, directeur des ressources humaines chez Cofinimmo et co-fondatrice du groupement.

Au détour de tribulations, ils se donnent un nom : Alter forhum, comme pour indiquer tout de suite que dans ce lieu d'échange, on parlerait de ressources humaines autrement. Dans leurs dossiers de réflexion, ils parlent par exemple de «patrimoine» au lieu de «capital» humain.

ACTIONS RAPIDES

Pratiquement, ensuite, les comparses se sont promis de se donner une structure, très vite, et de lancer des actions, pour ne pas tomber dans le piège des clubs de doux rêveurs.

Ils partagent leurs intérêts en trois pôles, distribués selon les compétences des membres : «Think tank & Lobbying», pour réfléchir aux thèmes d'actualité, «Social Development», pour apporter une aide concrète à des groupes de personnes, tels les travailleurs âgés ou les jeunes à la recherche d'un premier emploi, et «Event & Communication», pour donner aux deux premiers pôles un soutien logistique et organisationnel.

Par manque de temps, même si l'urgence se profile, le groupement ne possède pas de statut.

Au cours de sa première année, il a aidé une centaine de personnes de plus de 50 ans à retrouver un emploi.

«On parle aujourd'hui plus que jamais de l'allongement du temps de carrière, mais les acteurs sont loin d'être prêts», constate Alter forhum.

Sur la base de discussions entretenues avec les dirigeants d'entreprise comme avec des quinquagénaires licenciés, les fondateurs du groupement affirment qu'une discrimination existe indubitablement, et qu'elle provient parfois directement des candidats travailleurs. «A 52 ans ou plus, les gens sont convaincus que leur parcours est fini, que plus personne ne voudra d'eux», affirment-ils.

RENCONTRE

AVEC LES TRAVAILLEURS

Aussi, en octobre dernier, les directeurs RH, avocats et consultants qui composent pour le moment Alter forhum se sont-ils proposés de rencontrer en face à face ces travailleurs expérimentés.

«Notre but n'était pas de les engager, mais bien de les soutenir dans leurs recherches. Chacun d'entre nous a rencontré environ dix personnes, pour envisager avec elles diverses solutions et, surtout, pour placer à leur disposition un réseau de contacts utiles. C'est en général ce qui leur manque le plus parce qu'à cette étape dans une carrière, tout est affaire de relations.»

En juin prochain, ils remettent le couvert, tandis que la composante «think tank» du groupe s'attache à établir un plan de global formation adaptée à cette tranche particulière de la population, en vue de le soumettre aux instances dirigeantes du pays.

Ils envisagent notamment la possibilité d'une année complète de formation, au choix du

travailleur mais selon des pistes définies au sein de l'entreprise. Cela se ferait après consultation du conseil et avec le soutien financier et logistique de l'Etat et, indirectement, du travailleur. Celui-ci pourrait contribuer, sa carrière durant, à un fonds de formation. Des suggestions à affiner, bien sûr.

Le 9 juin prochain, donc, les 14 spécialistes du recrutement que compte le groupement consacreront leur journée à rencontrer

des personnes de plus de 50 ans perplexes face à leur situation de demandeur d'emploi.

Obsédés par l'idée de joindre l'action à la réflexion, ils ont invité, à leurs côtés, des représentants d'entreprises signataires de la charte de la diversité. Avant de projeter d'étendre l'initiative à la partie néerlandophone du pays, l'année prochaine.

L'événement s'adresse au personnel qualifié, exclusivement. Il accordera une attention parti-

culière à une centaine de personnes tout au plus, puisque chaque interlocuteur rencontrera de dix à douze personnes. La sélection des privilégiés se fera donc sur la base de leur curriculum vitae.

Alter forhum s'engage à contacter, au moins par téléphone, les candidats qui ne seraient pas sélectionnés. Quand on s'annonce «ni nombriliste, ni commercial, ni restrictif», il vaut mieux le démontrer. ■ Carline Taymans

LE PROFIL

«Des gens prêts à mettre les mains dans le cambouis»

Europ Assistance, RTL-TVI, Sodexo, Systemat, SD Worx... Les fondateurs de l'Alter forhum proviennent tous d'entreprises de renom. Ils font tous état d'une spécialisation dans le domaine des ressources humaines. Leur rassemblement ne se veut pas rebelle, mais il entend tout de même, officiellement, «se distinguer des autres associations existantes dans le milieu des ressources humaines par sa volonté de délivrer des résultats tangibles et innovants, dans l'intérêt de la communauté RH et de la société au sens plus large». Plus qu'un claquage de porte, puisque la plupart des fonda-

teurs d'Alter forhum continuent à jouer sur les deux tableaux, la création de cette nouvelle association constitue une sorte de coup de talon lancé à l'Association des directeurs de personnel. Celle-ci est parfois jugée vieillotte et passive par ses propres membres. L'idée de la constitution d'une ASBT fait son chemin, ne serait-ce que parce que les événements organisés coûtent temps et argent, et qu'une structure de gestion financière s'avère déjà nécessaire. L'élargissement à de nouveaux membres, en revanche, ne constitue pas une priorité. Les fondateurs ont même

décidé de se montrer restrictifs. Ils souhaitent éviter de former un rassemblement «people» incontrôlable et éloigné des objectifs de départ.

Les personnes qui souhaitent rejoindre le réseau devront «être parrainées par deux membres fondateurs et faire part de la valeur ajoutée que représente leur candidature pour l'association».

Elles devront en outre présenter une idée de projet qui pourrait être menée à bien par Alter forhum.

«Nous voulons des gens prêts à mettre les mains dans le cambouis», précise Chantal Cabuy. ■ C.T.