

Vignette – Mathieu

Mathieu a 59 ans et il habite avec sa femme et leur fils de 24 ans à Marly. Il joue dans l'équipe de foot Senior du village et il fait pas mal de kilomètres chaque semaine avec son vélo de course. Depuis 19 ans, il travaille pour une PME du canton de Fribourg active dans la production et la vente de matériel informatique pour les particuliers et les entreprises. Mathieu, qui est au bénéfice d'un master obtenu à l'EPFL en informatique (avec spécialisation en *computer engineering*), a été un des premiers à rejoindre la PME, qui ces dernières années s'est beaucoup agrandie en termes de personnel et volume de travail. Depuis ses débuts, il s'occupe de la conceptualisation et du développement de nouveaux produits pour la vente.

Il se plaît bien dans l'entreprise. Le travail est intéressant et varié et l'ambiance est en générale positive et joviale. Il a cependant la sensation qu'une partie de ses collègues ne le traitent plus comme avant et ils/elles lui demandent de moins en moins son avis ou son aide pour des questions liées au travail. Une autre partie des collègues se montrent particulièrement attentionné-e-s, en se proposant par exemple de porter les plus grosses boîtes à sa place, et ils/elles sont admiratifs devant sa capacité à sortir des idées si innovantes à son âge (« *Wow, moi à ton âge je ne serai jamais capable d'avoir des idées si géniales. Tu m'impressionne !* »). Depuis quelques années, il a de moins en moins d'opportunités de suivre des formations continues, malgré que l'envie soit toujours là. La direction l'explique par la volonté de donner la priorité pour la formation continue aux personnes de moins de 55 ans car elles sont davantage intéressées et plus aptes à acquérir de nouvelles compétences et connaissances professionnelles. Par ailleurs, ce choix représente à leurs yeux un meilleur investissement car pour les plus jeunes, la retraite est un horizon encore lointain. Pour sa part, Mathieu se dit que ce n'est probablement pas faux, qu'il aurait aujourd'hui une certaine difficulté à suivre certains contenus et que c'est effectivement un investissement plus intelligent de la part de l'entreprise.

Par ailleurs, en début d'année la PME a été rachetée par une entreprise internationale qui prévoit de délocaliser une partie des activités à l'étranger et ainsi de réduire le personnel actif dans le canton de Fribourg. La direction de la PME a communiqué à Mathieu que, tout en reconnaissant ses compétences, la poursuite de son activité au sein de l'entreprise, si elle se confirme, se fera dans une nouvelle fonction consistant à s'occuper de la vente en magasin. Selon eux, son côté « chaleureux et sociable » serait un grand atout. Mathieu se sent poussé vers la porte de sortie ; afin de faire face à tous les cas de figures, depuis quelques mois, il cherche très activement un nouvel emploi dans le même secteur (il a déjà envoyé presque 30 postulations, dont certaines spontanées). En dépit de tous ses efforts et nombreuses postulations, il n'a à ce jour jamais été invité à un entretien d'embauche. Il a le sentiment que les entreprises recherchent soit des personnes plus jeunes (dans les annonces il retrouve des indications du style « le candidat devra avoir moins de 35 ans... »), soit des profils un peu différents du sien ; il a ainsi du mal à se projeter totalement dans les emplois proposés (des annonces signalant que « nous offrons un cadre de travail jeune et dynamique » ou « avoir obtenu son diplôme depuis moins de 5 ans »). Malgré sa motivation à continuer à travailler et les pertes économiques que cela impliquerait, il commence à considérer sérieusement la possibilité de prendre une retraite anticipée.