**L’accueil des plus de 50 ans : points d’attention et opportunités**

Accueillir un travailleur mature au sein de l’entreprise nécessite d’adapter la procédure d’accueil.  
Voici quelques conseils pratiques afin d’optimaliser l’accueil d’un collaborateur plus âgé :

* Le chef de l’équipe qui accueille ce travailleur devra veiller à éviter que celui-ci soit bien intégré au groupe (ni rejeté ni artificiellement « choyé » par ex).
* Prêtez une attention particulière au contrat de travail, aux conditions de travail, au règlement de travail, aux dispositions légales ou extra-légales régissant dans votre entreprise un contrat avec un collaborateur expérimenté.   
  Pensez par exemple aux éventuels jours de congés supplémentaires, une prime d’ancienneté, une prime de remise au travail après une interruption de carrière, aux possibilité d »’aménagement de temps de travail, à l’adaptation du poste de travail (ergonomie),…
* Lorsque vous rédigez le texte de vos sessions d’accueil et de vos brochures d’accueil, pensez aussi à ce que le contenu (vocabulaire, références culturelles, photos, exemples,…) « parle » aussi aux collaborateurs plus âgés et pas uniquement aux plus jeunes.
* Le choix du tuteur est important : il ne doit certes pas obligatoirement être de la même tranche d’âge que le nouveau collaborateur, mais devrait faire preuve d’une certaine « maturité » dans ses relations humaines.
* Le chef d’équipe (et éventuellement le tuteur) doivent dès l’accueil du nouveau bien cerner ses ambitions professionnelles, ses centres d’intérêt,…  
  Et identifier les aspects susceptibles d’entraver une intégration professionnelle et sociale rapide.
* Lors de la phase d’intégration, l’entreprise devra veiller à donner le plus rapidement de l’autonomie au travailleur âgé en insistant sur le fait que le développement de sa carrière relève avant tout de sa propre responsabilité. Sa responsabilité de l’entreprise étant de mettre en place les conditions favorisant son apprentissage.
* Le collaborateur mature devra faire preuve des mêmes compétences que ses collègues exerçant la même fonction. Il faudra donc lui proposer les mêmes (thèmes de) formations que les autres collaborateurs. Mais l’approche pédagogique devra tenir compte de ses spécificités (manière d’apprendre, expérience professionnelle,…).

Source : Bombaerts, Gunther en Hilda Maertens (2009) *De kanarie en de hofnar onderweg. Leeftijdsbewust personeelsbeleid als antwoord op ontgroening en vergrijzing.* Kluwer.