



LE TAGÈTE

Hors série n° 32, 2014

Marcel JB Tardif

Plante herbacée cultivée pour ses fleurs ornementales jaunes ou orangées à senteur poivrée, appelée communément oeillet.

L'ÂGE ET L'EMPLOI

En 1988, Richard Hanney, après trente-quatre ans d'emploi dans le service des finances de General Electric, s'est vu forcé de prendre une retraite 'anticipée'. L'entreprise procédait à une 'restructuration' ('downsizing') majeure, afin de recentrer son activité sur ses centres de profit.

Hanney poursuivit GE pour renvoi illicite et gagna sa cause. Le tribunal exigea de GE qu'elle produise toute la documentation relative au personnel de rang supérieur (seizième niveau et plus) affecté aux finances. Les pièces devaient indiquer l'âge des personnes remerciées comme retenues par l'entreprise, suite à sa fameuse politique de réaménagement des effectifs. Le tout devait couvrir une période de dix ans précédant le renvoi de Hanney. Qui plus est, le tribunal ordonna que les dossiers de candidature du personnel de remplacement, durant la dite période, fassent partie des preuves soumises, et ce peu importe le type de poste à combler.

General Electric avait ramené le service des finances de 287 employés à 192 (une réduction de 33 %). Or, les données fournies au tribunal permirent d'établir, que l'entreprise avait discriminé à l'endroit du personnel 'âgé'. Les quarante ans et moins, ceux que Jack Welch associait à de 'jeunes loups', avait vu leur contingent croître de soixante-et-onze pourcent. Quant aux quarante ans et plus, ceux qu'on ne peut qualifier sensément de 'croulants', du moins collectivement et à l'encontre des préjugés de Jack Welch, avaient vu le leur réduit de douze pourcent. En somme, le personnel recruté avant l'arrivée de Jack Welch aux commandes de GE, soit en 1981, avaient d'emblée été considérés persona non grata, parce que présumés impropres 'au changement' (à l'adaptation aux nouvelles règles, s'entend).

Or de nombreuses expériences de 'downsizing', menées à répétition et à satiété dans l'ensemble des grandes entreprises américaines et mondiales à leur suite, se sont révélées fâcheuses. Non seulement mettait-on en péril la mémoire de l'entreprise visée, mais on mettait à mal l'esprit de corps dans l'ensemble de la structure d'emploi, en ce sens que le personnel restant recevait du fait du 'downsizing' un signal évident que leur tour n'allait pas tarder. Pire encore, les employeurs, en quête de relèvement des profits plus que de la productivité, oubliaient que le personnel plus âgé a une courbe d'expérience supérieure, sans parler du fait que les statistiques démontrent qu'ils sont moins sujets à l'absentéisme.

Bien sûr, la logique commande que l'entreprise concurrentielle dispose un jour d'une main-d'oeuvre renouvelée. Les plus jeunes maîtrisent d'ordinaire mieux les nouvelles technologies. Mais les plus vieux maîtrisent généralement mieux les interrelations dans l'organisation. Ces derniers sont l'âme et l'esprit de l'entreprise, quand ces premiers sont le coeur et le corps de l'organisation. Les deux genres sont indispensables à l'organisation productive qui se voit comme un organisme complet, agissant dans l'économie du système qu'elle constitue. L'âge 'avancé' n'est pas un impératif de renvoi, comme l'âge 'devancé' n'est pas un motif d'emploi. Ce qui compte le plus, en termes de productivité, ce sont les savoirs, les habiletés et les perspectives de compétences d'un chacun en fonction des exigences des postes à occuper.