

Staff aged 50+/55+ - maximising the benefits from their expertise and experience



Amidst all of the talk about talent management, one of the Commission's most valuable resources receives less attention: staff in the 50+/55+ age range.

The age pyramid^[1] shows that 40% of our colleagues are aged 50+, and 25% are aged 55+

Measured in terms of years of experience, around 66%^[2] of institutional experience and memory resides with colleagues aged 50+, representing a vast resource of knowledge and wisdom which is crying out for recognition and deserves to be used to its best advantage.

These percentages will continue to grow in coming years because of i) the restrictions on recruitment of new staff and ii) the profile of EPSO recruitments which shows an upward trend in recruitment age.

How does the Commission ensure that this enormous expertise and experience is recognised and utilised to best effect? What more should the Commission do? **The Federation** is renewing its efforts to come up with suggestions for actions and is asking for your participation.

With this in mind, one of our **Federation** members started a very lively and active debate in the "Have Your Say" Forum^[3] in MyIntracomm.

Here are some examples of the points expressed there and elsewhere:

- "the paradox that whereas in the College of Commissioners itself and in the hierarchy, 50+ and 55+ is seen as a guarantee of ability and performance, the opposite is true for the rest of the staff."
- "ageism is the most socially "normalized" of any prejudice, and is not widely countered – unlike racism or sexism."
- "it is as if the moment you reach your fifties/sixties, you become automatically less competent, less useful... Let's change that!"
- "in the Member States, older colleagues are recruited for their experience. Here, they are ignored."
- "such staff tend to feel freer to express critical and original ideas than junior colleagues who may be concerned about being seen not to conform."
- "colleagues 50+ / 55+ apply to published posts but receive no reply and then see the posts have been filled by candidates from reserve lists"

Some might say that older colleagues tend to be behind the times, less motivated, less flexible and with other priorities outside of work. But remember, almost all Directors General, Directors and Heads of Unit are in this age category, so if it applies to anyone it applies to them too. The fact is that such easy stereotypes cannot and should not be applied.

The Federation notes that in the Commission Communication COM (2017) 5300 final, 19.7.2017 "A better workplace for all: from equal opportunities towards

Personnel de +50 et de +55 ans – Tirer le meilleur parti de ce capital humain, de son expertise et de son expérience



Dans toutes les réflexions sur la gestion des talents, l'une des ressources les plus précieuses de la Commission est bien peu prise en considération: le personnel dans les tranches d'âge de +50 et de +55 ans.

La pyramide^[5] des âges montre que 40% de nos collègues ont + de 50 ans, et 25% + de 55.

En termes d'années d'expérience, environ 66%^[6] de l'expérience et de la mémoire institutionnelle appartiennent à des collègues âgés de 50+, ce qui représente une source considérable de connaissances et de sagesse qui non seulement mérite la reconnaissance mais qui surtout devrait être utilisée dans tout son potentiel.

Ces pourcentages vont encore continuer à augmenter dans les années à venir en raison des restrictions imposées aux nouveaux recrutements et du profil des recrutements EPSO qui montre une tendance à la hausse de l'âge de recrutement.

La Commission veille-t-elle à ce que ce vivier d'expertise et d'expérience soit reconnu et utilisé au mieux? Que devrait faire de plus la Commission? **La Fédération** va se saisir à nouveau de cette question et sollicite votre participation dans le cadre de nouvelles propositions qu'elle compte soumettre à la DG HR.

C'est dans cet esprit que l'un des membres de notre **Fédération** a lancé un débat très animé dans le forum "Have Your Say"^[7] dans MyIntracomm.

Voici quelques exemples des points de vues exprimés:

- "Il est assez paradoxal de constater qu'au sein du Collège des Commissaires et dans la hiérarchie, être 50+ ou 55+ est perçu comme une garantie de compétence et de performance, alors que c'est plutôt l'inverse pour le reste du personnel".
- "L'âgisme est le préjugé le plus banalement accepté au plan social, et de ce fait, il n'est pas largement combattu, contrairement au racisme ou au sexisme".
- "Dès lors que vous atteignez votre cinquantaine ou soixantaine, vous devenez automatiquement moins compétent, moins utile ... Changeons cela!"
- "Dans nos États membres, des collègues plus âgés sont recrutés pour leur expérience. Ici, ils sont ignorés".
- "Ce personnel plus mature a tendance à se sentir plus libre d'exprimer des idées critiques et originales que ses collègues débutants qui craignent peut-être de ne pas être considérés comme conformes".
- "Beaucoup de collègues de plus de 50 ans postulent pour des postes publiés mais ne reçoivent pas de réponse et voient ensuite ces postes pourvus par des candidats figurant sur des listes de réserve".

Certains pourraient dire que les collègues plus âgés ont tendance à être dépassés, moins motivés, moins flexibles et avec d'autres priorités en dehors du travail. Mais pourtant, presque tous les directeurs généraux, directeurs et chefs d'unité appartiennent à cette catégorie d'âge. Pourquoi tant de préjugés négatifs s'appliquent-ils aux uns et pas aux autres? Ces stéréotypes faciles mais si nocifs doivent être déconstruits.

La Fédération note que, dans la communication de la Commission COM (2017) 5300

^[1] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-commission-hr-key-figures_2019_en.pdf

^[2] Based on statistics from Footnote 1 and average age at recruitment

^[3] Quelles perspectives de mobilité ont encore les AST après 60 ans?: <https://myintracomm.ec.europa.eu/net/forum/Pages/Index.aspx?Idmess=12138>

^[5] https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/en/metrics_reporting/Documents/HR-key%20figures-2019.pdf

^[6] Basé sur les statistiques de la note ¹ et l'âge moyen au recrutement

^[7] Quelles perspectives de mobilité ont encore les AST après 60 ans?: <https://myintracomm.ec.europa.eu/net/forum/Pages/Index.aspx?Idmess=12138>

diversity and inclusion", only 12 lines out of its 24 pages are concerned with "Valuing the talents of older staff". It is stated that, "as first steps to foster inclusion, the Directorate-General for Human Resources will monitor the mobility and development patterns of older staff and their success rates in applying for new positions in the institution." It would be helpful if DG HR would publish the results of these first steps after the first two and a half years of implementation.

Already in 2017, **the Federation** provided DG HR with a Memorandum on Active Ageing (text attached) containing proposals aimed at making the best use of these colleagues' talents. The memorandum addresses two imperatives:

- **Developing active ageing as an addition to the talent management package; and**
- **Breathing new life into social dialogue via that initiative.**

The Federation renews its request that the new Commission act without further delay to allow all colleagues aged 50+ / 55+ to fulfil their potential and use all of their experience and knowledge for the benefit of Europe.

The Commission has been at the forefront of efforts to face up to the active ageing challenge in the EU's Member States. The positive impact of those efforts is undeniable, as recognised in our Memorandum. For instance a report^[4] in L'Echo.be in 2018 shows that for the first time, recruitments in Belgian enterprises of staff aged 45+ outnumbered recruitments of younger colleagues.

But, alas, the Commission has done very little to apply the same strategy to its own staff!

Active ageing concerns all Commission staff eventually. It is therefore urgent to address the issue and to take concrete measures.

The Federation makes a number of proposals in its Memorandum, for example:

- **putting in place a real mentoring network to benefit from the experience of the 50+/55+;**
- **wider access to training, both in-house and outside;**
- **creating "chargés de mission" posts reporting directly to managers;**
- **making better use of advisor posts;**
- **putting an end to the barrier to access to management posts for the 50+/55+.**

We will be publishing a survey in the coming days so that you can participate and let us know your suggestions.

1. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-commission-hr-key-figures_2019_en.pdf
2. Based on statistics from Footnote 1 and average age at recruitment
3. Quelles perspectives de mobilité ont encore les AST après 60 ans?: <https://myintracomm.ec.europa.eu/net/forum/Pages/Index.aspx?Idmess=12138>
4. https://www.lecho.be/economie-politique/belgique-general/Les-45-ont-resolument-la-cote-aupres-des-employeurs/10029757?utm_campaign=MORNING_COMMENT&utm_medium=email&utm_source=SIM

THE FEDERATION
You'll never walk alone.

final du 19 juillet 2017 : "Un meilleur environnement de travail pour tous: une stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion", dans seulement 12 lignes sur les 24 pages, il est question de "Valoriser les talents du personnel plus âgé". Il est précisé que "comme première étape pour encourager l'inclusion, la direction générale des ressources humaines examinera les schémas de mobilité et de développement des membres du personnel plus âgé et les taux de réussite de ces derniers dans la candidature à de nouveaux postes au sein de l'institution." Il serait utile que la DG HR publie les résultats de ces premières étapes après les deux premières années et demie de mise en œuvre.

Déjà en 2017, **la Fédération** avait remis à la DG HR un Mémorandum sur le Vieillessement Actif (texte ci-joint) contenant des propositions visant à exploiter au mieux les talents de ces collègues.

Ce Mémorandum répond à deux impératifs:

- **Développer le Vieillessement Actif en complément du paquet "talent management";**
- **Redynamiser avec cette action le Dialogue social.**

La Fédération réitère sa demande, cette fois, à la nouvelle Commission pour qu'elle agisse sans plus tarder et permette à tous les collègues âgés de + de 50 et + de 55 de réaliser leur potentiel et d'utiliser toute leur expérience et leurs connaissances au profit de l'Europe.

La Commission avait pourtant été à la pointe du débat sur la nécessité d'affronter le défi du Vieillessement Actif dans les Etats membres au sein de l'Union européenne. L'impact positif de ses efforts est indéniable comme il est rappelé dans notre Mémorandum. Par exemple un reportage^[8] dans L'Echo.be en 2018 montre qu'en Belgique pour la première fois, les entreprises ont engagé davantage de travailleurs âgés de + de 45 ans que de jeunes.

Mais hélas, la Commission n'a absolument pas appliqué cette même stratégie à ses propres services!

Tôt ou tard, le Vieillessement Actif concernera individuellement chacun des membres du personnel de la Commission. Il y a donc urgence à traiter de cette question et à adopter des mesures concrètes.

La Fédération émet un certain nombre de propositions par le biais de ce Mémorandum et par exemple:

- **la mise en place d'un véritable réseau de "mentoring" valorisant l'expérience des 50+ et 55+;**
- **un droit à la formation élargi, interne comme externe;**
- **la création de postes de "chargés de mission" auprès des managers**
- **une meilleure utilisation des postes de conseillers;**
- **la fin de l'exclusion des 50+ et 55+ à l'accès aux emplois de management.**

Nous publierons un sondage dans les prochains jours afin que vous puissiez participer et nous faire part de vos suggestions.

5. https://myintracomm.ec.europa.eu/hr_admin/en/metrics_reporting/Documents/HR-key%20figures-2019.pdf
6. Basé sur les statistiques de la note 1 et l'âge moyen au recrutement
7. Quelles perspectives de mobilité ont encore les AST après 60 ans?: <https://myintracomm.ec.europa.eu/net/forum/Pages/Index.aspx?Idmess=12138>
8. https://www.lecho.be/economie-politique/belgique-general/Les-45-ont-resolument-la-cote-aupres-des-employeurs/10029757?utm_campaign=MORNING_COMMENT&utm_medium=email&utm_source=SIM

LA FEDERATION
Vous ne serez jamais seul.



^[4] https://www.lecho.be/economie-politique/belgique-general/Les-45-ont-resolument-la-cote-aupres-des-employeurs/10029757?utm_campaign=MORNING_COMMENT&utm_medium=email&utm_source=SIM

^[8] https://www.lecho.be/economie-politique/belgique-general/Les-45-ont-resolument-la-cote-aupres-des-employeurs/10029757?utm_campaign=MORNING_COMMENT&utm_medium=email&utm_source=SIM