

CADRES SENIORS

Missions possibles !

L'été dernier, le ministre du Travail, François Rebsamen, annonçait le doublement de la prime à l'embauche d'un senior, fixée à 2000 euros par le contrat de génération de 2013. Pour Sébastien Bompard, président de l'association A compétence égale, « *au-delà des effets d'aubaine, il faudrait des mesures fortes sur ce sujet urgent* ». Le chômage des Français de 50 ans et plus a en effet augmenté de 11,4% en un an, selon les derniers chiffres Dares-Pôle emploi.

Les cadres seniors sont encore jugés coûteux et peu tournés vers

le changement par les DRH. Néanmoins, des cabinets de recrutement proposent régulièrement ces profils à des PME qui recherchent des managers expérimentés aptes à encadrer de jeunes équipes. L'Apec, des caisses de retraite et des associations accompagnent ces candidats pour mettre toutes les chances de leur côté. « *Pendant quatre mois, ils redéfinissent leurs compétences, voire un nouveau projet professionnel, pour passer d'une carrière à une autre*, indique le directeur de l'espace emploi Agirc-Arrco, Igor Innocenzi, à Marseille. *Sept sur dix trouvent du travail.* »

Au club parisien de la Fondation agir contre l'exclusion (Face), les cadres réétudient leur positionnement en tenant compte des nouvelles activités et sont encouragés à apprendre de nouvelles technologies ainsi qu'à parfaire leur anglais. La Mission 45+ de Face Paris a aussi lancé, au printemps, la Scop Consultant Academy, grâce à laquelle est né Synesens, une coopérative de six cadres multisecteurs, avec plus de vingt-cinq ans d'expérience, reconvertis dans le conseil. Les fonctions supports, financières, logistiques et techniques peuvent envisager des missions d'intérim, des temps partagés, voire le portage salarial. Mais encore faut-il obtenir des garanties et aimer passer d'une entreprise à l'autre. L'offre de services, alternative aux contrats classiques, ne constitue pas une panacée pour les seniors.

Pour les cadres supérieurs, le management de transition est une autre voie prometteuse. « *Il convainc de plus en plus de PME et d'ETI, et s'ouvre à d'autres secteurs que l'industrie, tel le tertiaire*, révèle Benoit Durand-Tisnes, fondateur de Wayden Transition. *Pour les entreprises demandeuses d'une aide opérationnelle externe, les cadres seniors sont la clé de la réussite. Mais passer de la logique de statut à la logique de contribution représente un grand changement.* » **M. BI.**



M. Bertrand pour Challenges

CONSEIL D'EXPERT

« Les entreprises ont besoin d'experts en externe. Mais se lancer à 45-55 ans comme consultant est un challenge : pourquoi ne pas s'unir au sein d'une scop ? »

Gilles Vitry, responsable de la mission 45+ à la Fondation Face.