

Emploi Tribune de Genève

Votre **cahier emploi** disponible 7j/7 sur le web!



A découvrir sur www.tdgemploi.ch

Cadres	3	Bâtiment/Construction	5
Finance/Comptabilité	3	Commerce/Administration	5
Arts et métiers	4	Enseignement	5
Industrie/Ingénierie	4	Informatique/Télécoms	5
Marketing/Communication	4	Vente/Représentation	5
Médical, paramédical et social	4	Emplois divers	7
Restauration/Hôtellerie	4	Petites annonces	7

Pour insérer une annonce emploi, contactez votre conseillère personnelle



Florence Rimpault
au 022 322 34 22

tamedia:
publications romandes

mytamedia.ch

Emploi

Spécial

Cadre

Tribune de Genève

Les cadres seniors ont des atouts que les entreprises devraient mieux exploiter

Les cadres de plus de 50 ans sont loyaux envers leur employeur. Leur expérience peut servir à toute l'équipe dirigeante

Laurent Buschini

Lorsqu'un cadre perd son emploi à plus de 50 ans, a-t-il la possibilité de retrouver un travail similaire à celui qu'il a perdu? Le cadre senior a-t-il l'espoir de changer de job si celui qu'il occupe ne le satisfait plus? Ces questions taraudent les employés concernés. L'Association suisse des cadres (ASC) organise régulièrement des rencontres sur ce thème.

«L'inquiétude est légitime, reconnaît Laurent Bernheim, président de la section genevoise de l'ASC et directeur auprès du groupe IBC. A partir de 50 ans, la chance de retrouver un emploi similaire est moins élevée qu'à 30 ans. Le salaire des cadres est élevé. Afin d'améliorer la rentabilité de l'entreprise, la tentation est grande de remplacer un senior par un cadre junior en faisant une économie financière substantielle au passage. Mais les sociétés qui agissent ainsi ne prennent pas en compte la perte d'expérience et le coût des erreurs de management du cadre moins expérimenté.»



L'expérience professionnelle des cadres de plus de 50 ans peut être très utile à une entreprise, d'autant plus lorsqu'ils peuvent la transmettre. GETTY IMAGES/JOSE LUIS PELAEZ INC

Car le problème n'est pas tant l'âge que le salaire, qui est donc bien l'un des problèmes de l'employé. «C'est l'un des principaux handicaps du cadre senior, souligne Laurent Bernheim. Mais cette catégorie d'employés souffre d'autres handicaps, réels ou supposés. On juge qu'ils sont peu flexi-

bles, que leurs habitudes de travail sont plus difficiles à changer et qu'ils ont une formation dépassée. Il s'agit de changer ces a priori.»

Changer les a priori négatifs

Les changer, c'est d'abord mettre en avant les qualités du cadre senior. A ce jeu, Christophe Voeffray,

président de l'ASC Vaud et fondateur de l'agence de recrutement Velcom, à Lausanne, est intarissable: «Leur taux d'absentéisme est très faible. Ces employés s'investissent dans leur job avec une grande conscience professionnelle. Ils sont loyaux envers leur employeur. Ils ne vont pas partir à la recherche

d'un nouvel emploi après deux ou trois ans de travail. Enfin, ils ne sont pas si cher. Car un cadre senior a une vie différente d'un *golden boy* de 30 ans. Ses besoins financiers sont réduits du fait qu'en principe, ses enfants ont quitté le foyer familial et que l'hypothèque de la maison est payée.»

Christophe Voeffray leur reconnaît toutefois quelques faiblesses: «Ils ont moins de réactivité. Ils sont plus vite fatigués et ils ont droit à un peu plus de vacances. Mais le gros handicap, c'est la prévoyance professionnelle et la part que doit y mettre l'employeur.»

Le cadre senior apporte beaucoup à l'entreprise s'il a la possibilité de transmettre aux jeunes l'expérience qu'il a accumulée durant sa carrière: «Il aime jouer le rôle de mentor, assure Christophe Voeffray. C'est comme dans une équipe de football. Il est intéressant d'avoir quelques joueurs d'expérience entourant des joueurs très réactifs.»

Le cadre qui perd son travail doit s'attendre à mettre entre douze et dix-huit mois pour en retrouver un, avertit Christophe Voeffray. Et il doit accepter de réduire son salaire. Il doit aussi se montrer mobile géographiquement.»

Reste qu'une réorientation est difficile à cet âge: «Il est clair que si un cadre senior a fait toute sa carrière dans le domaine bancaire, par exemple, il lui sera difficile de trouver un emploi similaire dans un autre secteur», admet Laurent Bernheim. A cela s'ajoute la

concurrence internationale, toujours plus grande: «Les spécificités du marché genevois se retrouvent désormais jusqu'à Lausanne, analyse Laurent Bernheim. Le marché est de plus en plus tourné vers l'international. Et les candidatures viennent, elles aussi, de plus en plus de l'étranger.»

Coaching sur mesure

Pour soutenir les cadres à la recherche d'un emploi, l'ASC a mandaté des coaches. L'une d'elles, Caroline Perroud, conduit un coaching sur mesure pour chaque personne. «Pour les cadres seniors, il est difficile de quitter une entreprise pour laquelle ils ont travaillé des années. Certains le vivent presque comme un deuil. Il faut les sortir de leur bulle et leur redonner confiance. Nous les accompagnons dans leurs démarches auprès des entreprises pour leur donner la possibilité de montrer leur potentiel.» Les thèmes abordés entre coach et cadres seniors sont sensiblement les mêmes, souligne Caroline Perroud. «Quelles sont les chances de retrouver un emploi sur le marché du travail? Quel investissement en temps et en argent dois-je consentir? Quelle formation complémentaire serait-elle souhaitable.»

Un dernier conseil: «Si on vous propose un travail où le salaire n'est pas aussi élevé que ce que vous espérez, prenez-le quand même, insiste Christophe Voeffray. Un cadre senior doit faire envie. Et pour faire envie, il faut avoir du travail.»

Formation Unique en Suisse romande, le cursus d'architecture du paysage d'hepia aborde le paysage sous toutes ses formes **Page 8**

Euro 2016: les salariés s'identifient à un défenseur

Près de la moitié des employés sondés se verraient ainsi. Le poste est associé au dévouement pour la réussite du groupe

A quel poste s'identifient les salariés? Quel footballeur professionnel rêvent-ils d'être? Alors que l'Euro 2016 de football a débuté vendredi dernier en France, le site de recrutement français Monster a mené l'enquête en posant la question à plus de mille employés de l'Hexagone.

Qui de Lionel Messi, Neymar (les idoles pouvant ne pas participer à l'Euro de football 2016, bien entendu) ou Zlatan Ibrahimovic (qui sera présent sous les couleurs de la Suède) allait être plébiscité? Près de la moitié (46%) des salariés français interrogés



Antoine Griezmann, attaquant dans l'équipe de France de football.

s'identifie à un défenseur, peut-on lire sur le site français du Huffington Post, qui a rendu public le sondage réalisé par le cabinet OpinionWay. Le poste de défenseur séduit car il est «associé au dévouement pour la réussite du groupe, à la présence et à la solidarité dans les moments décisifs».

Les résultats varient en fonction de l'âge et du sexe. Les femmes sont davantage attirées par un poste de défenseur (53%). Seule une personne sur cinq se verrait en attaquant car «il est au centre de l'action et porte les espoirs de l'équipe.» Près d'un tiers des jeunes entre 18 et 29 ans s'identifie à un joueur d'attaque. Le poste de gardien séduit 18% des salariés. Enfin, 15% d'entre eux se verraient bien dans le rôle de capitaine. **L.B.**

PUBLICITÉ

Bien sous tous supports

Quel que soit le support, suivez l'actualité en temps réel et retrouvez en ligne tous les articles de votre journal préféré, enrichis de multiples développements, analyses, commentaires, vidéos, photos et infographies animées.

Activez votre compte digital
tdg.ch/activez

Tribune de Genève