

Ces start-up qui valorisent et facilitent l'emploi des seniors

THOMAS ENGRAND

@EngrandThomas

« C'est simple, depuis le début de la réforme des retraites, j'ai deux VRP : Olivier Dussopt et Élisabeth Borne », s'amuse Jean-Emmanuel Roux. Cet ex-informaticien a créé il y a cinq ans Teepy Job, un site de recherche d'emploi dédié aux 50 ans et plus. Dès le lancement de sa plateforme, les candidats seniors affluent. Mais du côté des entreprises, l'accueil va du scepticisme à la franche incompréhension. « Au début, certains employeurs ironisaient : "Des candidats, si vous en voulez, on va vous en donner" », explique-t-il, se rappelant de certaines structures voulant plutôt se débarrasser de leurs seniors que d'en embaucher... Seuls les secteurs vraiment en tension comme le BTP ou la restauration osent franchir le pas.

Un temps mise à l'arrêt pendant les confinements, la start-up repart sur les chapeaux de roues une fois la crise passée. « Toutes les entreprises avaient gelé leurs recrutements pendant un an et demi. Les pénuries étaient alors nombreuses », explique Jean-Emmanuel Roux.

Ces profils expérimentés restent vus comme des solutions par défaut. Et ce n'est qu'avec le débat

autour de la réforme des retraites que les regards ont commencé à changer : « On comprend qu'il faut stopper l'hémorragie et arrêter de mettre les plus de 55 ans dehors. Mais le chemin est long », poursuit le fondateur de la plateforme.

Heurtés par la façon dont le monde du travail traite ses aînés, d'autres n'ont pas attendu les annonces du gouvernement pour tenter de faire bouger les lignes. Une prise de conscience parfois brutale pour certains qui se sont retrouvés eux-mêmes confrontés à des difficultés de fin de carrière.

C'est le cas de Frédérique Jeske. Après plusieurs années à la direction de l'association La ligue contre le cancer, elle décide de changer de poste. Malgré un CV sans faute, aucun recruteur n'est intéressé par son profil. En cause : son âge, 56 ans à l'époque. Un choc pour cette cadre dynamique : « On se sent tout d'un coup inutile, dévalorisée », lâche-t-elle. Décidée à réagir, elle fonde Senior for good. L'objectif de son association est double : promouvoir l'image des plus de 55 ans en entreprise et soutenir un public fragilisé par son éviction du monde du travail. Une lourde tâche tant la question est longtemps restée la grande oubliée des politiques de ressources humaines. Frédérique

Jeske le reconnaît elle-même : « En tant qu'ancienne directrice générale, j'ai laissé partir des personnes sans accompagnement, sans profiter de leur expérience. » Une attitude dont elle fait amende honorable aujourd'hui.

Des qualités en voie de disparition

Les profils seniors recèlent pourtant de précieuses qualités. « Ils sont motivés, ils sont stables et restent dans l'entreprise qui les

recrute, ils sont flexibles et ont un savoir-être », énumère Jean-Emmanuel Roux. Surtout, ils disposent bien souvent de compétences devenues rares. Un segment sur lequel le site Experconnect a basé son modèle. Cette plateforme propose à de jeunes retraités de mettre à profit leur savoir-faire au travers de missions en entreprise. Le site se targue de rassembler plus de 6 200 experts, de l'électronique à la mécanique en passant par l'informa-

tique, pour une moyenne de 1 200 missions par an, chez plus de 300 clients. « On se concentre sur des secteurs avec des cycles longs. Pendant des années, on n'a pas formé certains postes et aujourd'hui, plus aucun actif ne maîtrise les savoir-faire », souligne Caroline Roux, sa fondatrice. Elle cite par exemple « les soudeurs dans les centrales » aujourd'hui, et pronostique que le problème sera le même « dans quelques années pour l'armement ». Longtemps nombreux, les obstacles à l'emploi des seniors commencent à se réduire. Du côté des candidats, un certain malthusianisme laisse place à l'envie de transmettre. « Avant, on subissait des refus d'experts qui nous expliquaient ne pas vouloir prendre le poste d'un jeune », observe Caroline Roux.

Le mouvement est similaire chez les employeurs, même s'il faut du temps pour faire évoluer les habitudes. « Il faudra encore deux ans avant qu'on arrête de se poser la question de l'âge », estime Jean-Emmanuel Roux. Alors que l'index senior vient d'être retouché, après avoir réussi à mécontenter tous les partis, Frédérique Jeske, elle, juge que nécessité fait loi. « Je n'ai jamais aimé les quotas, mais je crois que l'on n'a pas le choix », conclut-elle. ■



Le site Experconnect propose à de jeunes retraités de mettre à profit leur savoir-faire au travers de missions en entreprise. NARONG-STOCK.ADOBE.COM

Les seniors sont motivés, ils sont stables et restent dans l'entreprise qui les recrute, ils sont flexibles et ont un savoir-être

JEAN-EMMANUEL ROUX,
FONDATEUR
DU SITE TEEPY JOB