

## CHANGER DE TRAVAIL À 50 ANS COMMENT BIEN SE VENDRE

- VALORISER SES ATOUTS ET SON EXPÉRIENCE
- LES CONSEILS D'UN PROFESSIONNEL PEUVENT ÊTRE UTILES

SE mettre sur le marché du travail à 50 ans, c'est pas toujours facile. Si la cinquantaine est une tranche d'âge dotée de points forts, de maturité, d'expérience et de stabilité, les offreurs d'emploi ne semblent pas s'y intéresser ou très peu, sauf pour des postes à hautes responsabilités.

A 50 ans, le changement peut paraître déstabilisant. Il arrive souvent qu'on se

remette en question, et cela se reflète dans la vie professionnelle: le poste ne convient plus, l'apprentissage stagne, l'ennui s'installe, la nécessité de se réorienter professionnellement se fait sentir. Mais quelle valeur le candidat possède-t-il sur le marché du travail?

Trouvera-t-il un autre emploi? «Nous sommes dans un marché très hétéroclite où tout le monde peut trouver un travail à la hauteur de ses attentes», estime le directeur général de Rekrute.com, Philippe Montant. «L'âge ne représente pas un frein au recrutement, ce n'est pas un critère systématique pour les entreprises», renchérit Ahlam Zeghari, consultante RH chez Eumatech, une entreprise spécialisée dans le conseil en recrutement de managers. Donc, il n'est jamais trop tard pour donner une nouvelle impulsion à sa carrière. Il faut dire qu'à 50 ans, on a déjà pris ses petites habitudes et on s'est déjà installé dans une situation «de confort». Mais «tout est question de motivation!», rétorque Philippe Montant. D'autant plus que ces candidats ont un vécu, une expérience et qu'ils ont des choses à transmettre.



Comme à leurs débuts, les seniors doivent savoir «se vendre». Beaucoup se retrouvent en total décalage avec la réalité actuelle du marché de l'emploi. Le mieux est qu'ils se fassent accompagner par des professionnels du recrutement pour se réadapter aux particularités du marché

La problématique concerne leur remplacement. «Les quadras ou les quinquas possèdent une culture d'entreprise ancrée en eux. La difficulté pour eux est de changer de mentalité, de se mettre à jour pour se réintégrer», souligne le DRH d'une multinationale de la place. Le DG de Rekrute n'est pas d'accord: «Une personne qui est en recherche active aura plus de facilité à s'intégrer car elle est plus à l'écoute».

Dans ce cas, deux types de catégories sont alors à relever. Dans un premier temps, les candidats «chassés» et débauchés d'une autre entreprise: ces profils sont sollicités pour des postes d'encadrement où l'expérience s'acquiert aussi au fil des années. «De nombreuses entreprises recherchent des profils avec 10 ou 15 ans d'expérience», explique Ahlam Zeghari. Ces candidats ont déjà fait leurs preuves et viennent avec un certain savoir-faire. C'est l'entreprise qui va vers eux. Dans certains cas, forts de leurs bagages professionnels, ils sont engagés en tant que consultants.

Ensuite, il y a la seconde catégorie: ceux dont le départ et la redirection vers une autre entreprise ou un autre métier se font spontanément. Pour ceux-là, la situation est toute autre. Comme à leurs débuts, ils doivent savoir «se vendre». D'ailleurs plusieurs d'entre eux se retrouvent en total décalage avec la réalité actuelle du marché de l'emploi. Le mieux est qu'ils se fassent accompagner par des professionnels du recrutement pour se réadapter aux particularités du marché. Ils sont toutefois très peu nombreux: «Leur proportion reste faible par rapport aux jeunes qui nous envoient leur CV», déclare Ahlam Zeghari. A l'Anapec, la situation est la même. «Nous en recevons environ 5 à 6 par mois, mais ils repartent insatisfaits, tout simplement parce que nous ne disposons d'aucun programme spécifique pour eux», souligne Khadija Sahil, conseillère en emploi. Aziz Debbarh, directeur des ressources humaines North West Africa chez P&G, est catégorique: «Notre politique de recrutement vise les débutants et non pas des profils expérimentés». Toutefois, il faut distinguer ceux qui veulent se donner une réorientation professionnelle à 50 ans de ceux qui arrivent pour la première fois sur le marché du travail à un âge avancé. «Ils sont quasi-inexistants, car il leur est très difficile de trouver un emploi», souligne la consultante. Mais sans expérience, ils intègrent des entreprises qui ont une stratégie claire de recrutement de débutants. Ces dernières sont en règle générale dotées de départements de formation très importants, voire d'instituts de formation à leur métier ou encore des universités où le candidat est pris en main et préparé pour une carrière donnée au sein de l'entreprise.

### Les quinquas, prisés en Europe

LE recrutement de seniors est de plus en plus en vogue à l'étranger et plus particulièrement en Europe. Les cabinets spécialisés dans ce type de recrutement fleurissent. «Atout senior», «Cabinet senior consulting» ou encore «Capital senior», leur mission est la même. Ils accompagnent les candidats d'expérience, autrement dit les candidats âgés entre 40 et 50 ans -voire plus- ainsi que les entreprises, dans leurs recherches respectives. Leur axe majeur de développement est le recrutement de ces candidats en CDI, mais ils disposent également d'un département intérim. Au niveau des nouvelles technologies: un nouveau site est entièrement dédié aux seniors: «Seniorjob.fr».

Zineb SATORI