

Comment aider les seniors à sortir du placard?

| 23/04/2011



A 55 ans, ils sont presque complexés d'avoir encore envie de s'investir dans leur travail, estime notre chroniqueur Denis Jacquet.

Si l'avenir de nos sociétés occidentales reposait sur ceux que l'on assimile trop rapidement au passé? Si la croissance de nos PME françaises dépendait de la capacité à intégrer des compétences qu'elles n'ont pas, actuellement, les moyens de s'offrir? Et si l'ambition de la jeunesse et le savoir des plus expérimentés s'alliaient pour une croissance économique durable et une cohésion de nos sociétés? Cette cohésion pourrait exploser, si nous ne parvenons pas à intégrer la réussite d'une population qui représentera plus de 40% de sa population en 2030.

Pourquoi chasse-t-on les seniors des entreprises? Réponse: ils sont jugés inadaptables, rétifs au changement, fatigués. Et puis, il faut laisser, pense-t-on, la place aux jeunes. Je précise que certains textes estiment qu'à partir de 45 ans nous serions seniors! Ce qui signifie qu'à l'heure où l'on parle d'une espérance de vie de la nouvelle génération atteignant 100 ans, nos enfants seront seniors avant d'avoir atteint la moitié de leur durée de vie potentielle!

La réalité est bien différente. Ou bien il faut revoir le management des entreprises et se creuser un peu la tête afin de trouver les moyens de préserver la motivation des salariés des entreprises. Dans ce cas, nous aurons très vite la démonstration que bien des seniors ont plus d'envie que bien des jeunes embauchés! Ou bien, on avoue une vérité plus simple. **Lorsque l'entreprise a besoin d'accroître ses résultats distribuables, il est plus facile de rayer de la carte les seniors, qui représentent la partie la plus coûteuse de la masse salariale.** Je n'accable pas le système.

Etre dirigeant du CAC n'est pas facile. Cela revient à être un salarié révocable par des actionnaires que le système de spéculation a transformé en requin du résultat artificiel et qui mène le monde à sa perte. Néanmoins, si les PDG des CAC 40 se révoltaient un peu? Ils pourraient prendre exemple sur Xavier Fontanet, Président d'Essilor, qui explique très bien qu'une entreprise ne s'envisage que sur le long terme et non sur la ligne d'horizon courttermiste de la spéculation.

En attendant cette révolution, les entrepreneurs de droite comme de gauche assistent à ce gâchis, alors qu'ils auraient tant besoin des compétences des seniors, qui, lorsqu'on leur en donne l'occasion, retrouvent la vivacité et l'envie de leur adolescence professionnelle!

Voici quelques pistes qui permettent, je pense, de favoriser le lien intergénérationnel dans les entreprises et de cesser de considérer les seniors comme des poids dont il faudrait absolument se débarrasser.

> **Internationaliser les PME grâce aux seniors**

"Ce que personne ne comprend? Un senior souhaite avant tout obtenir de la reconnaissance. Dès lors, transférer son expertise à des créateurs et contribuer à leur réussite est un élément de motivation insoupçonné", remarque Gilles Maucout. L'homme de 65 ans, dont 25 ans passés chez Michelin en Asie au meilleur niveau, explique sa volonté de s'engager auprès des PME de croissance.

Les seniors peuvent aider à soutenir la croissance. Ils peuvent aussi contribuer à l'internationalisation des PME, comme ont su le faire les Allemands ou les Japonais. Il existe d'innombrables pistes, fiscales, sociales, conventionnelles, à explorer pour favoriser ce mouvement positif.

> **Séduire les fonds d'amorçage grâce à l'expérience des seniors**

La France souffre du manque de fonds d'amorçage, contrairement aux pays anglo-saxons. *"Entreprendre seul à 55 ans? Je ne m'y voyais pas. Trop de remises en question qui venaient ajouter un risque à la création. Investir au côté d'un entrepreneur m'a paru évident"*, indique Eric Angibé. *"Nous formons une équipe incroyablement complémentaire"*, ajoute Richard Levy, créateur de la société Estone. Ces entrepreneurs inaugurent un vaste mouvement, celui du **Créinvestissement**. Le principe: le senior investit argent et compétences dans l'entreprise qu'il choisit de rejoindre. L'entrepreneur voit ainsi dans la personne qui va l'accompagner, à la fois un investisseur, un expert et un salarié.

> **Changer le regard de la société**

"Nous n'avons aucun souci avec l'énergie, la remise en cause, et l'envie de travailler au-delà 65 ans. Seul le regard de la société gâche le formidable réservoir que nous constituons", pense Daniel Amice. Ce jeune retraité est président d'ECTI, une des plus anciennes associations de retraités en France, qui compte 2000 bénévoles dans l'Hexagone.

Pierre Noel Luigi, PDG d'Oscaro, a choisi de faire confiance aux seniors. Son directeur

administratif et financier (DAF) a 55 ans. Il va faire appel à des retraités, spécialistes de l'automobile et de la logistique pour l'accompagner dans sa croissance. Pour cette entreprise passée de 0 à 100 millions de chiffre d'affaires en moins de 6 ans, le recrutement doit tenir compte de l'envie et ne pas s'arrêter à l'âge.

Pour dupliquer ces bonnes pratiques, il faudra, dans un premier temps, cesser de complexer nos seniors. Ils ont parfois presque honte d'être compétents et encore fringants après 55 ans. Pourtant, leur expérience reste indispensable pour développer nos PME.