

6 bonnes raisons (plus une) de recruter un talent senior

Lorsqu'ils proposent aux entreprises des profils de plus de 50 ans, les recruteurs peinent à lutter contre les préjugés et croyances obsolètes des entreprises. Tribune proposée par Emmanuel Stanislas, fondateur de Clémentine, cabinet de recrutement du digital et de l'IT.

Temps de lecture : minute

29 février 2024

Pourtant, si ces profils sont présentés au même titre que de plus jeunes, c'est aussi pour d'excellentes raisons, souvent, contextuelles ; alors pourquoi choisir un.e candidat.e senior sans hésiter ?

1 - Un repère social dans l'équipe

Le monde du travail ayant été fortement éprouvé ces dernières années (perte de sens, situations d'isolement, etc.), il ne faut pas sous estimer le rôle de « repère social » que jouent les plus de 50 ans ; un rôle précieux pour les équipes, tant en termes de réassurance quant à l'avenir que d'engagement au présent. Pour peu qu'il ou elle ait travaillé dans de multiples ambiances, organisations et cultures managériales différentes, un profil senior, apportera aussi à l'équipe une forme de « régulation » des rapports interpersonnels. Enfin, sa présence au sein du groupe invitera chacun à relativiser, ce qui peut être inestimable dans un environnement où tous sont tenus d'évaluer constamment leurs performances.

2 - Stop à l'argument des soft-skills

On mentionne souvent les soft-skills des plus de 50 ans comme plus étendus et affutés ; or, l'argument passe à côté de l'important. Les soft-skills ne sont pas l'apanage d'une catégorie d'âge (les confirmés et les jeunes recrues en possèdent aussi, plus ou moins variés et éprouvés). Ce que les plus de 50 ans ont véritablement développé de spécifique relève plutôt d'une plus longue expérience de la dimension relationnelle de l'activité dans l'entreprise et de compétences contextuelles (qu'ils en soient ou non conscients). En conséquence, ils identifient plus rapidement les signaux indiquant un potentiel problème à ce sujet. Recruter un senior, c'est offrir à l'équipe un set de compétences aiguisées en matière de contexte, qui aideront à anticiper les situations conflictuelles, par exemple, mais aussi... à gagner en maturité.

3 - Un réseau plus étendu et diversifié

Pour mener à bien un projet quel qu'il soit, on a toujours besoin de se tourner vers des personnes extérieures qui apporteront information, conseil, soutien, mise en garde, etc et le bénéfice indirect de ces apports est très important pour l'entreprise. Un collaborateur parvenu à un stade avancé de son parcours professionnel finit par posséder un carnet d'adresses impressionnant par son étendue. Cela semble anodin mais on mesure aujourd'hui à quel point il est précieux de « connaître du monde » : clients, experts, formateurs, collègues, prestataires, etc. Les startups très pointues de la tech n'ignorent pas que, sans cet écosystème d'expertises partagées, il est beaucoup plus difficile de réussir.

4 - La diversité générationnelle comme atout stratégique

Dans une société vieillissante, (dès 2030, un actif sur 5 aura 55 ans ou

plus) les organisations composées d'une génération unique de jeunes collaborateurs seront toujours plus vulnérables car moins informées des attentes, besoins et réactions spécifiques des plus âgés. Or, on le sait, c'est de la confrontation des points de vue que naissent les solutions pertinentes. Ajoutons à cela le fait que les cycles d'invention sont longs : un collaborateur de plus de 50 ans pourra très bien rééditer un projet qui n'avait pas trouvé son marché dans le passé et s'avère idéalement adapté au contexte actuel, par exemple. Stratégiquement, la diversité générationnelle rend les groupes plus performants.

5 - Pour regagner la confiance

Les clients de l'entreprise ne sont pas des business angels ni des mécènes, ils attendent avant tout l'assurance d'un produit ou d'un service adéquats. Une personne expérimentée donne une image de fiabilité qui peut souvent manquer aujourd'hui avec l'accélération toujours plus rapide des changements. Lorsqu'il s'agit de regagner des clients perdus, le rebond de l'entreprise repose beaucoup sur les compétences comportementales de ses ambassadeurs. Elles s'acquièrent avec le temps plus qu'elles ne reposent sur des recettes. A ce titre, des réticences telles « quelle image pour notre jeune société si une commerciale de plus 50 ans nous représente ? » ne devraient pas persister. La crédibilité d'une entreprise repose avant tout sur les compétences et le professionnalisme de ses représentants, pas sur leur âge.

6 - Un recrutement moins coûteux qu'on ne le pense

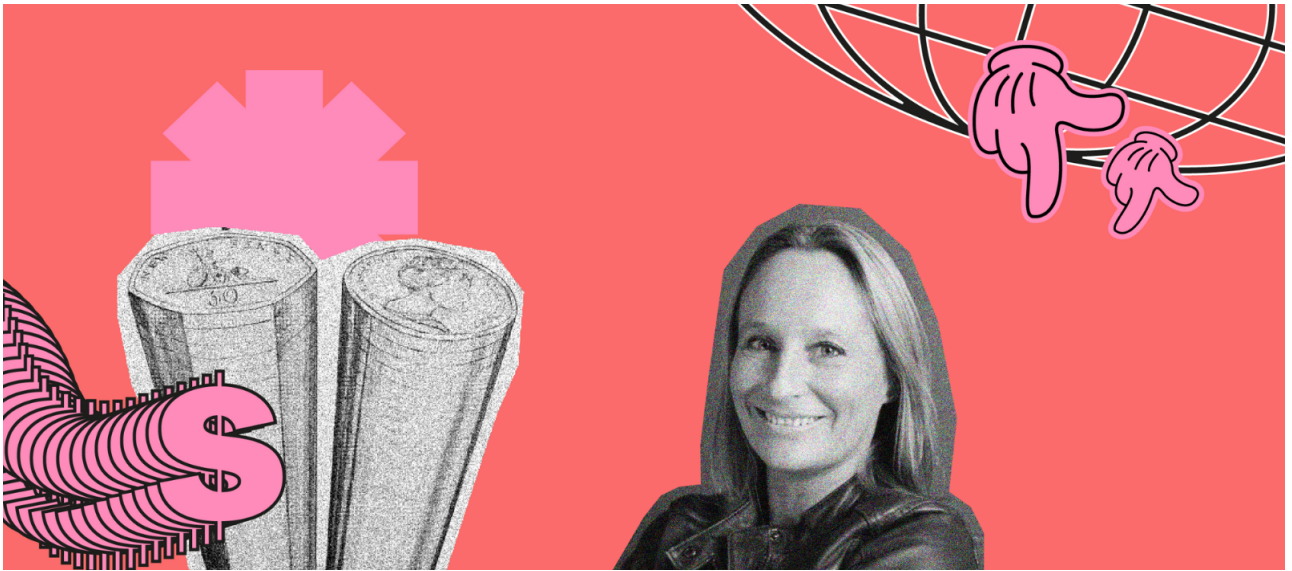
Certes, l'expérience se paie et un jeune diplômé (ou un collaborateur confirmé) sera toujours moins cher sur le papier. Dans les faits cependant, il est intéressant d'évaluer tous les aspects en jeu : un profil plus consensuel que ne l'est un profil dit de plus de 50 ans sera aussi plus

souvent « chassé » et donc plus susceptible d'abandonner la partie à un moment stratégique (ce qui possède un coût caché non négligeable). Un candidat identifié « hors-budget » en raison de son âge pourra se montrer plus flexible qu'on ne le pense en termes de salaire (étant souvent plus intéressé par les conditions de travail et l'intérêt de la mission). Alors plus cher ? Oui et non, puisque tout dépend du contexte ; mais si l'entreprise souffre déjà d'un fort turnover, la balance penchera en faveur du profil moins consensuel.

7 - Le moins pertinent de tous les critères

La meilleure des raisons pour recruter un « plus de 50 ans » est aussi la plus élémentaire : la notion de catégorie d'âge tend à devenir insignifiante et n'est plus systématiquement une barrière à une intégration réussie. Il n'est nul besoin de se ressembler en tous points pour travailler agréablement et efficacement ensemble ! Et il est plus judicieux de segmenter les candidat.e.s en valeurs et attitudes, les tranches d'âge signifiant peu. Les cas concrets du recrutement sont tous singuliers : on a de « vieux jeunes » et de « jeunes vieux » et donc des formes de maturité très diverses. En vérité, les mêmes attentes au travail sont partagées par tous : besoin d'autonomie, de valorisation de ses compétences et d'appartenance à un ensemble avec un objectif commun.

L'idée de « génération » est devenue moins importante que celle d'« époque » et de façon de la vivre. Alors cessons de nous aveugler et de nous priver des talents qui nous manquent !



À lire aussi
Voici pourquoi on ne voit pas beaucoup de profils seniors dans
les startups tech, selon cette étude



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups
françaises !

JE M'INSCRIS

