

Le Réseau Oudinot offre une expertise unique pour valoriser les plus de 50 ans

L'âge est-il vraiment un obstacle pour l'employabilité ?

Alors que le taux du chômage est au plus bas depuis 2008, le taux d'activité des 55-64 ans n'est que de 53,8 % en 2020¹. Si ce taux d'emploi des travailleurs situés dans cette tranche d'âge a augmenté ces dernières années, la France accuse un retard certain sur ses voisins européens. En effet, le taux d'activité des 55-64 ans en 2020 en France était inférieur de 5,8 points par rapport à celui de l'Union Européenne¹.

A tort, l'âge est un paramètre encore trop souvent pris en compte par les recruteurs. « Trop chers », « frileux au changement », « moins motivés » ... les clichés sont coriaces. Face à ces préjugés et freins, quelles solutions apporter ? Quelles initiatives prendre ?

La force du Réseau Oudinot pour l'employabilité des cadres seniors

Organisation associative reconnue d'intérêt général en 2012, le Réseau Oudinot - dont la moyenne d'âge de ses membres est de 52 ans - valorise les talents et l'expertise des cadres et dirigeants seniors et les accompagne dans l'accomplissement de nouveaux défis professionnels.

Les cadres avec plusieurs décennies de carrière inquiètent autant qu'ils attirent les recruteurs. Et pour cause : **très qualifiés, forts d'une expérience longue et plurielle, ils possèdent en outre un savoir tant technique que relationnel, de véritables « soft skills » autant que de « hard skills »**. Une expertise opérationnelle et un vécu professionnel solide face aux turbulences du marché, qui leur permettent de prendre les bonnes décisions et d'éviter des écueils, notamment dans des situations d'urgence.

« Les membres du Réseau Oudinot sont acteurs de leur devenir. Au sein de l'association ils accélèrent leur employabilité en se mettant à jour des évolutions du monde économique. Ainsi, chaque membre enrichi de toutes les informations et expertises partagées par le Réseau Oudinot est plus serein et confiant pour son prochain poste. L'âge s'efface au profit de la transmission des savoirs », déclare Anne Courtois, Manager de Transition en Communication & Marketing et Vice-Présidente du Réseau Oudinot. « C'est justement ce savoir que viennent chercher les entreprises et organisations. Depuis le début d'année 2022 la dynamique est en faveur de la séniorité. Pour preuve : près d'une vingtaine de cadres sur le dernier trimestre ont retrouvé un poste. Une tendance multipliée par 4 par rapport aux années précédentes ».

Forte d'un taux de fidélisation de 90 %, l'association se montre particulièrement sensible aux enjeux d'employabilité et d'inclusion de ces travailleurs expérimentés.

¹ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5392024?sommaire=5392045>

Témoignages de membres du Réseau Oudinot

« J'ai 63 ans et une carrière professionnelle en trois grands volets : une première à des fonctions commerciales en business development, une seconde en consulting et une dernière à des fonctions de direction générale et de direction du développement. Aujourd'hui, j'interviens en tant que manager de transition pour un groupe international. J'ai changé de poste assez récemment et j'ai effectivement ressenti un frein du marché de l'emploi français vis-à-vis de mon âge. A mon sens, il est d'ailleurs d'autant plus fort que le niveau d'expérience est plus élevé. La recherche prend beaucoup de temps et étrangement la France me paraît plus frileuse à l'embauche de cadres seniors, à l'inverse d'autres pays européens. C'est pourtant un âge où tout reste possible professionnellement parlant. Après une longue carrière et contrairement aux idées reçues, la capacité d'adaptation est très importante. Cela permet d'être opérationnel très vite. L'expérience apporte de la flexibilité et permet de garder la « tête froide », des atouts essentiels qui se conjuguent à un savoir-faire et des compétences humaines essentielles », commente **Bruno Favaletto, Manager de Transition chez Valtus et membre du Réseau Oudinot.**

« J'ai 54 ans et j'ai commencé dans le monde de l'audit et du conseil. Je suis aujourd'hui un DAF expert et j'ai pu étendre mon périmètre à la direction des ressources humaines et la direction de projets stratégiques. Je suis intervenu dans de multiples secteurs d'activités : chimie, pharma et santé, retail, etc. J'ai récemment retrouvé un CDI, pour un poste de directeur financier au sein du groupe allemand RENK. La transition entre mon emploi précédent et celui-ci n'a pas été sans difficultés, notamment à cause de cette période de covid. Cependant, l'âge a aussi été un frein réel dans ma recherche d'emploi. Le marché de l'emploi français manque parfois de flexibilité et a tendance à se focaliser trop sur certains préjugés liés à la personne, plutôt que sur les compétences rationnelles. Plusieurs points clés ont été essentiels pour me permettre de rebondir : construire de vraies relations avec les cabinets de chasse qui ont pu m'accompagner, mettre à profit mon réseau bien sûr mais surtout me construire un bon profil en ligne, notamment sur LinkedIn. Il faut prendre le temps de déterminer les grands fils conducteurs de sa carrière afin d'en faire un véritable pitch. Enfin, j'ai su m'entourer de personnes bienveillantes via notamment le Réseau Oudinot. C'est capital pour rester serein et rationnel durant cette période de recherche d'emploi », ajoute **Denis Cerisier, Directeur Administratif et Financier chez RENK et membre du Réseau Oudinot.**

« J'ai 62 ans et une formation d'école de commerce. Ma carrière démarre en 1985 chez Accenture. J'y ai fait mes armes quelques années avant d'intégrer pour huit ans Apple comme responsable commercial. Par la suite, j'ai travaillé durant cinq ans au sein de Gartner et puis j'ai entendu les sirènes des nouvelles technologies. J'ai rejoint au début des années 2000 l'aventure d'une startup dans le secteur et à partir de là j'ai commencé à travailler avec des jeunes entreprises prometteuses du monde entier pour les aider à s'introduire en Europe », complète **Yves de Beauregard, Directeur France Retail chez SumUp et membre du Réseau Oudinot.** « Dans mon cas, l'âge n'a absolument pas représenté un frein. Au contraire, la moyenne d'âge des collaborateurs est de 30-35 ans et j'ai le plaisir d'apporter une expérience avisée. Inversement, les plus jeunes m'apportent beaucoup, par exemple sur les évolutions récentes du retail ou encore sur de nouveaux outils techniques. C'est un apport mutuel. En tant que senior, le recul est forcément plus important. Vingt, trente ans de carrière derrière soi permet de dire « j'ai déjà vu cette erreur trois ou quatre fois, et ça ne fonctionne pas. ». Au-delà de ses qualités de terrain, le senior apporte aussi du réseau, axe très important du développement d'une entreprise ».

À propos du Réseau Oudinot

Créé en mai 2004 et reconnu d'intérêt général en 2012, le Réseau Oudinot regroupe près de 500 cadres expérimentés et dirigeants, de cultures et d'horizons différents, qu'ils soient en poste ou en transition ponctuelle. Il se veut un lieu d'entraide, de partage et de rencontres entre ses membres. La gouvernance est assurée par ces derniers de manière bénévole au sein d'un Conseil d'administration.

Des commissions, des groupes de travail et des ateliers sont une occasion d'échanger des bonnes pratiques sur les métiers, les secteurs et les évolutions économiques. Près de 300 événements et rencontres en distanciel et présentiel sont organisés toute l'année pour permettre aux membres d'être acteurs de leur devenir professionnel (réseautage, conférences, commissions de travail, team building, etc.). www.reseau-oudinot.com



CONTACT PRESSE - WORDCOM Consulting

Tél. 01 45 44 82 65

Eglantine de Cossé Brissac eglantine@wordcom.fr

Ellora Possenti rp@wordcom.fr