

# 55+ CEMAFROID

## UNE MOTIVATION À TOUT ÂGE

### Recruter des compétences plus qu'un profil

Reconnu comme le plus grand centre d'expertise indépendant au service des acteurs du froid, de la réfrigération et de l'environnement pour l'alimentation et la santé, Cemafrroid forge sa réputation sur son expérience et son expertise professionnelle. Pour cela, l'entreprise fonde sa politique de recrutement sur l'adéquation entre les compétences recherchées et les compétences détenues par les profils qu'elle rencontre. **Aucune candidature n'est donc exclue sur des motifs discriminants (handicap, âge, sexe...)** et il en va de sa responsabilité de recruter des profils divers lorsque l'occasion se présente. Ainsi, un salarié a été embauché il y a près de quatre ans, en CDI à temps plein, pour la création d'une nouvelle activité : « il avait alors 63 ans et demi ! Mais il avait l'expérience requise, l'âge n'est pas un problème » explique Gérald Cavalier, Président, précisant que, dans leur secteur d'activité, l'expérience est irremplaçable. C'est également le cas de Michel d'Ambrosio, Agent d'entretien embauché à 62 ans (voir encadré au verso).

### Bénéficier de l'expérience des seniors plus longtemps en favorisant une transition activité-retraite...

Aujourd'hui, ce « capital expérience » de l'entreprise est largement détenu par les seniors puisque près de la moitié des salariés ont entre 50 et 60 ans. Leur maintien en emploi représente donc un enjeu majeur qui a incité l'entreprise à systématiquement **proposer des aménagements de fin de carrière aux salariés** ayant atteint l'âge légal de départ en retraite. Plusieurs solutions sont ainsi proposées :

- une cessation d'activité progressive ;
- un départ à la retraite avec poursuite de l'activité - si le salarié le souhaite - sous d'autres formes (portage ou auto-entreprenariat).

#### Activité :

Expertise au service des acteurs du froid, de la réfrigération et de l'environnement

#### Nombre de salariés :

Entre 10 et 49

#### Site web :

[www.cemafrroid.fr](http://www.cemafrroid.fr)



Gérald Cavalier, Président

## Mes conseils

### ● Attention à...

- la gestion de l'intergénérationnel : s'il n'existe pas de conflits sur le champ professionnel, il peut y avoir en revanche des tensions sur le comportement ;

- veiller à partager des valeurs communes avec les salariés que l'on recrute.

### ● Les clés du succès

- Reconnaître, valoriser et référencer les formateurs et les tuteurs.
- Miser sur la transmission de l'expertise pour éviter la fuite de compétences clés.
- Adopter le mode de management pertinent en fonction du type d'activité de son entreprise et des profils de ses salariés.

## Le point de vue des salariés

Recruté en juin 2013 en tant qu'agent d'entretien par l'intermédiaire du Club Val de Bièvre Entreprises, Michele D'Ambrosio, d'origine italienne, a rapidement convaincu Cemafruid par sa motivation et son expérience professionnelle. Après avoir exercé différents métiers en Italie, il est contraint de venir en France compte-tenu des difficultés économiques de son pays. S'il reconnaît que l'entreprise a su lui « donner sa chance », son enthousiasme et sa motivation lui ont rapidement permis de s'affranchir de la barrière de la langue et de s'intégrer à l'entreprise. Volontaire et déterminé, Michele d'Ambrosio a bénéficié d'un suivi renforcé et d'une formation au CACES qui lui permettent aujourd'hui d'assurer toutes les activités de maintenance, de nettoyage et d'entretien des espaces verts.

**Michele d'Ambrosio**  
62 ans, Agent d'entretien,  
en poste depuis 6 mois

Ces solutions sont étudiées avec le comptable. C'est ainsi que certains salariés travaillent parfois au-delà de l'âge de la retraite s'ils le souhaitent pour continuer à apporter leur expertise à l'entreprise. Actuellement, trois anciens salariés retraités, experts dans leurs domaines, interviennent encore ponctuellement en « free-lance » pour Cemafruid.

### ...et assurer le passage de relais à travers le tutorat

En interne, un **système de tutorat** permet également **aux plus expérimentés de transmettre leur expertise aux stagiaires et apprentis**, régulièrement embauchés. Par ailleurs, **être référencé comme formateur**, pour l'interne mais aussi l'externe, est un bon moyen de **reconnaître l'expérience acquise**. Mais attention, le plus expérimenté n'est pas forcément le plus âgé, même si âge et séniorité professionnelle sont souvent liés !

### ... A Suivre

Cemafruid souhaite poursuivre sa démarche de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** afin d'anticiper au mieux les départs à la retraite de ses salariés.

Retrouvez - CEMAFROID - dans le guide  
« Retours d'expériences des entreprises du Val de Bièvre »,  
édité par la Communauté d'agglomération de Val de Bièvre  
et l'Aract, téléchargeable sur [www.agglo-valdebievre.fr](http://www.agglo-valdebievre.fr)