

L'AGEFI

Quotidien de l'Agence
Economique et
Financière,
Genève

Lundi 4 janvier 2010
(p5)

L'intérim de senior managers peine encore à convaincre

Top50 dispose d'un réseau de 500 managers indépendants. Mais ses membres sont encore plus nombreux que les mandats.

SERVAN PECA

«Je m'attendais à ce que les conditions de 2009 nous soient plutôt favorables. Cela n'a pas été le cas.» Philippe Erard, actionnaire et membre du conseil d'administration de Top50, attend 2010 avec impatience. Mais aussi avec un brin d'incertitude. Si l'année écoulée aurait du profiter à la société basée à Zoug (avec une antenne romande à Blonay, VD), c'est parce qu'avec un réseau d'environ 500 top managers indépendants de plus de 50 ans, issus d'à peu près tous les secteurs d'activité, elle propose des mandats intérimaires aux entreprises demandeuses en encaissant des commissions sur honoraires. Au total, Top50 ne se sera vu confier cette année qu'une vingtaine de nouveaux mandats. Alors qu'en moyenne, il est plutôt question d'une cinquantaine de missions par année. Pourtant, 2009, et les difficultés des entreprises, aurait du renfor-

cer la demande pour des compétences externes de la part d'entreprises en proie à des remises en question. Avec ses CEO, CFO, directeurs marketing, et autres chefs de projet, Top50 peut répondre à quatre scénarios «de crise»: la restructuration ou la réorganisation, les défis de croissance (développement de projet, mise sur le marché de produits, IPO, obtention d'une certification, etc.), l'intérim pur, ou encore le coaching managérial. «Cette dernière offre peut être particulièrement utile lors de la transmission d'une entreprise, où le directeur et fondateur connaît par cœur son «bébé» et n'a jamais pris la peine d'enseigner sa gestion à son successeur.» Le cas de figure est relativement courant, selon Philippe Erard.

La frilosité des entreprises sur leurs dépenses n'a pas été la seule cause d'une demande amorphe. «Contrairement au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas, où le concept est déjà très ancré dans les habitudes, il commence à peine à se développer en Suisse.»

Dans le pays, Top50 compte environ 400 membres, dont une centaine en Suisse romande. L'entreprise est également active dans les régions voisines de France et d'Allemagne. Au total, le démarchage s'effectue auprès de 450 entrepri-



PHILIPPE ERARD. «Le concept commence à peine à se développer en Suisse.»

ses en Suisse romande, environ cinquante en France, et 2000 entre la Suisse alémanique et l'Allemagne. Les clients ciblés sont surtout des sociétés de taille moyenne, employant quelque 100 collaborateurs. «Les petites PME sont plus réticentes à recourir à une aide externe. Les réorganisations, remplacements ou intérim sont souvent assurés par une personne interne à l'entreprise.» Les multinationales aussi trouvent généralement en leur sein les compétences dont elles ont temporairement besoin.

Philippe Erard se refuse à parler de services similaires à une entreprise de staffing. Il trouve cette appellation trop réductrice et dérogeant à ses principes de base: «Nos membres ont une volonté claire de rester indépendants et de répondre à des missions à durée limitée. Et ils n'ont pas besoin de nos mandats

pour vivre.» La concurrence? «Les executive search, qui cherchent à élargir leur offre à d'autres compétences, ou simplement nos propres membres, qui trouvent aussi des mandats sans nous.» Top50 se veut donc plutôt un courtier en hautes compétences, établissant le lien entre une entreprise demandeuse et un senior capable d'offrir son expérience.

Philippe Erard ne le revendique pas en tant que tel, mais Top50 a aussi comme vocation de mieux promouvoir l'expertise de seniors hautement qualifiés. Lesquels sont parfois jugés trop vieux, pas assez énergiques, ou encore «trop expérimentés», c'est-à-dire trop onéreux pour un employeur. «A tort, rétorque Philippe Erard. Ils sont à jour, dynamiques, et pas forcément plus chers.»

Les entreprises ressentiront-elles davantage le besoin de se réorganiser et de se développer en 2010? Et si oui, seront-elles plus enclines à recourir à des intérim externes? «C'est probable. Nous percevons les premiers signes positifs en Suisse alémanique», reprend Philippe Erard, soulignant la difficulté d'établir une corrélation directe entre les cycles conjoncturels et l'activité de sa société. Et de compter aussi, à terme, sur une augmentation structurelle de la demande en intérimaires de haut niveau. ■