

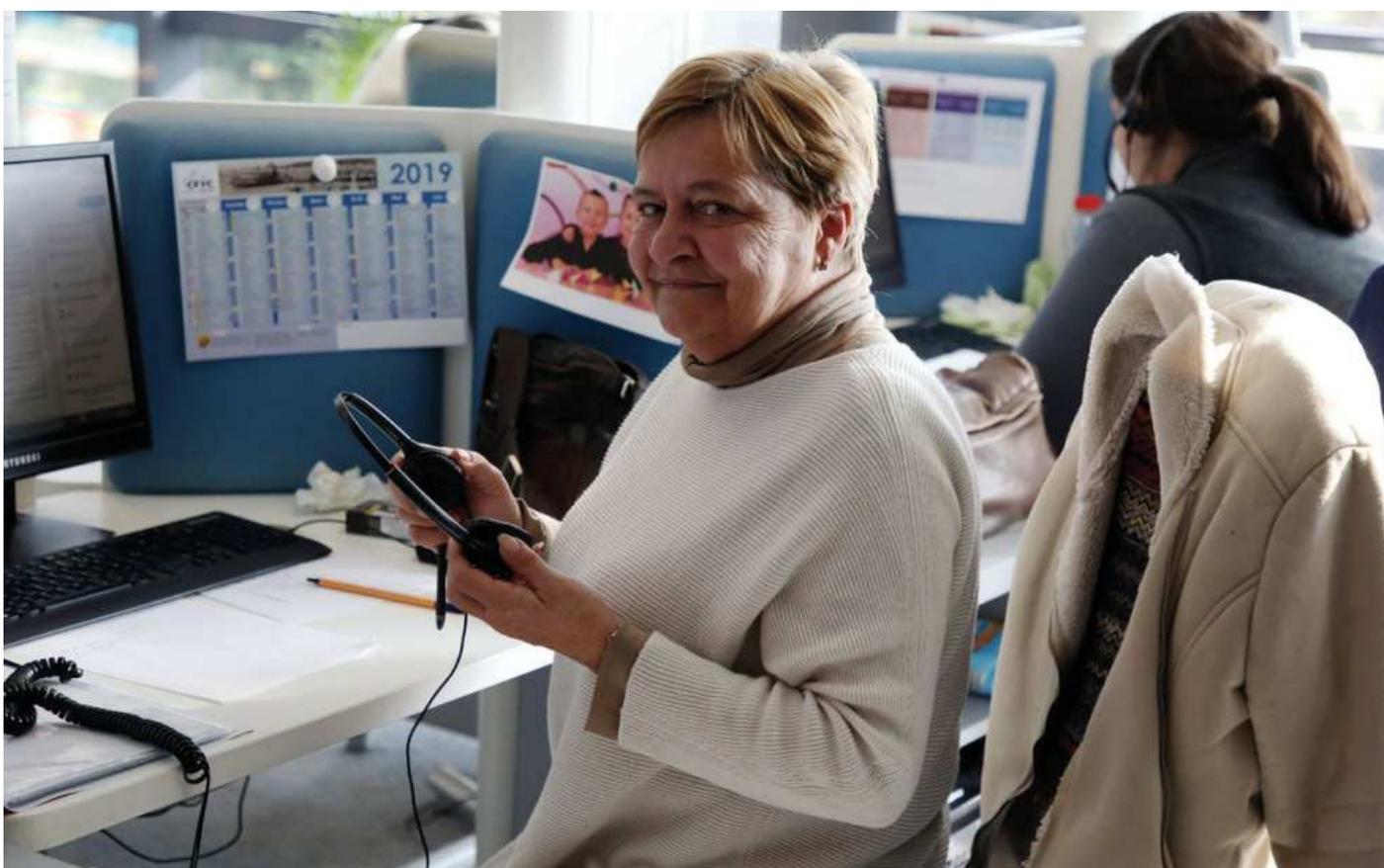


# Convers, la PME championne de l'emploi des seniors

Accueil > Économie > Emploi

**Bérangère Lepetit, envoyée spéciale à Nice (Alpes-Maritimes)**

28 janvier 2019, 6h22 | MAJ : 28 janvier 2019, 6h31



Nice (Alpes-Maritimes), le 17 janvier. Marie-Pierre, 62 ans, travaille depuis plus de vingt ans chez Convers. **LP/Jean-Baptiste Quentin**

**Dans ce centre d'appels niçois, un patron atypique, sans préjugés, a embauché 30 % de seniors. Et ça marche !**

Un sexagénaire en forme olympique, vêtu d'un débardeur orange, enchaînant les pompes. Tel est l'étonnant personnage qui accueille le visiteur sur le site Internet du centre d'appels Convers. « Osez la différence », clame le slogan de cette PME niçoise qui a fait de [l'emploi des seniors](#) son cheval de bataille. Parmi les 200 salariés de Convers, 30 % sont âgés de 45 ans et plus et en reconversion professionnelle. On compte aussi parmi les téléconseillers un nombre important de mères élevant seules leurs enfants.



*Le SUV  
en classe confort.*

**LIRE AUSSI** > [Les formules gagnantes pour faire reculer le chômage](#)

« J'accepte toute personne intéressée et motivée qui réussit les tests de candidature. De cette manière, on parvient à attirer des candidats qui ont des profils variés, de l'expérience et... de la valeur ! », défend Philippe de Gibon, le PDG qui réfute le terme de « discrimination positive » pour définir sa politique de recrutement.

Implantée dans le quartier d'affaire Arenas, à deux pas de l'aéroport, l'entreprise, qui a pour client Engie, la Caisse d'Epargne ou Orange, ne fait rien comme les autres. Dans le vaste open space lumineux de 800 m<sup>2</sup> avec vue sur mer, des dizaines de salariés s'activent, casque sur les oreilles.

## **Chacun choisit son rythme hebdomadaire**

« Quand je suis arrivée chez Convers, j'avais 40 ans et partout où je me présentais, on me répondait que j'étais trop vieille », se remémore Marie-Pierre, 62 ans, l'une des plus anciennes téléconseillères qui travaille ici depuis vingt ans pour « l'ambiance » et la « considération », glisse-t-elle. Sans parler du rythme de travail et de sa rémunération mensuelle (autour de 1 450 €) soit au-dessus des standards des 3 000 centres d'appels français.

Chez Convers - baptisée ainsi en référence à la « conversation » et non aux célèbres

baskets américaines - nulle pointeuse et organisation du travail rigide. Ici, on ne parle pas de 35 heures mais de « temps convenu », une fabrication maison qui est née dans l'esprit de Philippe de Gibon. En clair, chacun choisit son rythme hebdomadaire selon son rythme de vie et peut travailler 20, 30 ou 35 heures.



Philippe De Gibon est le PDG de Convers. LP/Jean-Baptiste Quentin

« Vers 17 heures, je me mettais parfois à bégayer au téléphone tellement j'étais fatiguée. J'ai donc décidé de ne travailler que 25 heures par semaine », confie Marie-Pierre. Quelques bureaux plus loin, Philippe, 62 ans, a lui opté pour un mi-temps en attendant sa retraite prévue pour 2021.

Mais comment diantre l'entreprise parvient-elle à s'organiser en accordant autant de liberté à ses salariés ? « Quand les salariés se sentent bien, les résultats de l'entreprise s'en ressentent », vante Philippe de Gibon qui ne veut surtout pas entendre parler de délocalisation dans un secteur où, depuis les années 1990, de [nombreuses sociétés se sont expatriées au Maghreb ou au Portugal](#).

D'autant plus que Convers connaît une croissance de « 5 à 12 % selon les années », affirme le patron, conscient que ces valeurs éthiques jouent en faveur de son image de marque et donc de son succès. Ultime détail, l'entreprise connaît certes l'absentéisme, mais le turn-over des salariés se limite à 2,5 % dans un secteur où la moyenne se situe plutôt aux alentours de... 30 %.