

TITRE

DIRECTION[S]

Revue mensuelle des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux.

Opinions de Richard CAPMARTIN - directeur associé du cabinet RC Human Recruitment - mentionnées dans le dossier "Ces directeurs venus d'ailleurs".

« La moitié des directeurs en poste ont plus de 50 ans. Les départs à la retraite seront donc encore nombreux dans les dix prochaines années. »



DOSSIER

« La quête de sens reste la première motivation » p. 25

Une nouvelle cible pour les organismes de formation p. 27

De l'intérêt de bénéficier d'une double culture p. 28

CARRIÈRE

Ces directeurs venus d'ailleurs

Issus d'un autre domaine d'activité, ils sont de plus en plus nombreux à rejoindre le champ social ou médico-social pour y prendre des fonctions de direction. Un changement professionnel qui découle souvent, pour ces cadres, d'une quête de sens et d'une volonté de se réaliser. L'enjeu pour les organisations : réussir le pari de leur intégration, dans un secteur en pleine mutation.

changements que je ne me faisais pas "vibrer". J'ai eu envie de rejoindre les autres. Diriger une structure médico-sociale, c'est avoir des leviers pour faire avancer les choses. Maintenant, je me sens utile tous les jours. » Quant à Patrick Colomina, il se souvient aussi d'une interrogation sur une réorientation professionnelle : « Sans doute insuffisamment armé pour gérer une entreprise à l'aube de mes 20 ans, mon goût pour la mécanique s'est peu à peu étioilé. Le secteur protégé est en quelque sorte devenu une nouvelle passion qui, en outre, correspondait à ma philosophie de la vie. »

Hormis ce désir de réalisation, ces bifurcations répondent également à des motivations plus pragmatiques. Alors que les entreprises industrielles et commerciales sont touchées par la crise et son lot de restructurations, délocalisations et licenciements, le social et médico-social offre pour sa part encore des opportunités. « La moitié des directeurs en poste ont plus de 50 ans [2]. Les départs à la retraite seront donc encore nombreux dans les dix prochaines années, confirme Richard Capmartin, directeur associé du cabinet RC Human Recruitment, à Paris. Le secteur offre des perspectives pour des cadres qui, à mi-carrière, manifestent, parfois au travers d'un bilan de compétences, une volonté de donner un nouveau sens à leur action. »

Un pas qu'ils sont de plus en plus nombreux à franchir, malgré des niveaux de rétribution moins attractifs pour des responsabilités au moins comparables. « La relative faiblesse des rémunérations, de l'utilité sociale », des relations du travail à la question salariale », Ressources humaines à

DE VIVENDI À L'AD

En outre, l'amplification des mutations structurelles de regroupement des sièges sociaux et de directions multisites direction. Définition

« Nous ne craignons pas les logiques de mutualisation. Cette révolution est déjà faite dans nos cerveaux. »

DOSSIER

« La quête de sens reste la première motivation » p. 25

Une nouvelle cible pour les organismes de formation » p. 27

De l'intérêt de bénéficier d'une double culture » p. 28

CARRIÈRE

Ces directeurs venus d'ailleurs

Issus d'un autre domaine d'activité, ils sont de plus en plus nombreux à rejoindre le champ social ou médico-social pour y prendre des fonctions de direction. Un changement professionnel qui découle souvent, pour ces cadres, d'une quête de sens et d'une volonté de se réaliser. L'enjeu pour les organisations : réussir le pari de leur intégration, dans un secteur en pleine mutation.

Après presque 30 ans de carrière le 17000 plus récent. « J'ai eu envie de rejoindre les autres. Diriger une structure médico-sociale, c'est avoir des leviers pour faire avancer les choses. Maintenant, je me sens utile tous les jours. » Quant à Patrick Colomina, il se souvient aussi d'une interrogation sur une réorientation professionnelle : « Sans doute insuffisamment armé pour gérer une entreprise à l'aube de mes 20 ans, mon goût pour la mécanique s'est peu à peu étioilé. Le secteur protégé est en quelque sorte devenu une nouvelle passion qui, en outre, correspondait à ma philosophie de la vie. »

Hormis ce désir de réalisation, ces bifurcations répondent également à des motivations plus pragmatiques. Alors que les entreprises industrielles et commerciales sont touchées par la crise et son lot de restructurations, délocalisations et licenciements, le social et médico-social offre pour sa part encore des opportunités. « La moitié des directeurs en poste ont plus de 50 ans [2]. Les départs à la retraite seront donc encore nombreux dans les dix prochaines années, confirme Richard Capmartin, directeur associé du cabinet RC Human Recruitment, à Paris. Le secteur offre des perspectives pour des cadres qui, à mi-carrière, manifestent, parfois au travers d'un bilan de compétences, une volonté de donner un nouveau sens à leur action. »

Un pas qu'ils sont de plus en plus nombreux à franchir, malgré des niveaux de rétribution moins attractifs pour des responsabilités au moins comparables. « La relative faiblesse des rémunérations, de l'utilité sociale », des relations du travail à la question salariale », Ressources humaines à

DOSSIER

« La quête de sens reste la première motivation » p. 25

Une nouvelle cible pour les organismes de formation » p. 27

De l'intérêt de bénéficier d'une double culture » p. 28

CARRIÈRE

Ces directeurs venus d'ailleurs

Issus d'un autre domaine d'activité, ils sont de plus en plus nombreux à rejoindre le champ social ou médico-social pour y prendre des fonctions de direction. Un changement professionnel qui découle souvent, pour ces cadres, d'une quête de sens et d'une volonté de se réaliser. L'enjeu pour les organisations : réussir le pari de leur intégration, dans un secteur en pleine mutation.

Après presque 30 ans de carrière le 17000 plus récent. « J'ai eu envie de rejoindre les autres. Diriger une structure médico-sociale, c'est avoir des leviers pour faire avancer les choses. Maintenant, je me sens utile tous les jours. » Quant à Patrick Colomina, il se souvient aussi d'une interrogation sur une réorientation professionnelle : « Sans doute insuffisamment armé pour gérer une entreprise à l'aube de mes 20 ans, mon goût pour la mécanique s'est peu à peu étioilé. Le secteur protégé est en quelque sorte devenu une nouvelle passion qui, en outre, correspondait à ma philosophie de la vie. »

Hormis ce désir de réalisation, ces bifurcations répondent également à des motivations plus pragmatiques. Alors que les entreprises industrielles et commerciales sont touchées par la crise et son lot de restructurations, délocalisations et licenciements, le social et médico-social offre pour sa part encore des opportunités. « La moitié des directeurs en poste ont plus de 50 ans [2]. Les départs à la retraite seront donc encore nombreux dans les dix prochaines années, confirme Richard Capmartin, directeur associé du cabinet RC Human Recruitment, à Paris. Le secteur offre des perspectives pour des cadres qui, à mi-carrière, manifestent, parfois au travers d'un bilan de compétences, une volonté de donner un nouveau sens à leur action. »

Un pas qu'ils sont de plus en plus nombreux à franchir, malgré des niveaux de rétribution moins attractifs pour des responsabilités au moins comparables. « La relative faiblesse des rémunérations, de l'utilité sociale », des relations du travail à la question salariale », Ressources humaines à

« Il n'est plus Adapei!, affirm gériale et strate fonction, tandi teur sont déso ment intermé de la Fédéra armées, « l'a

« Nous ne craignons pas les logiques de mutualisation. Cette révolution est déjà faite dans nos cerveaux. »

qualificati un trempli diplôme d tion dans La juriste gestion d avant d'a d'un logi secteur. quant à master