



SERVICE D'APPUI RESSOURCES HUMAINES AUX TPE / PME PARISIENNES

ATELIER PRATIQUE

LES SENIORS : LES RECRUTER ET LES FAIRE EVOLUER

En partenariat avec le Cabinet Henaux A

27 juin 2023

09H30 - 11H30

EPEC - 18 rue Goubet - 75019



Cofinancé par
l'Union européenne



Henaux A

LES SENIORS : LES RECRUTER ET LES FAIRE EVOLUER



Nathalie ROUX, Responsable du pôle mutations économiques
Banouna SAM, Chargée de projet SARH

PROGRAMME



Henaux A

Angélique HENAUX, Cabinet Henaux A

- C'est quoi un senior ?
- Freins et enjeux de recruter un senior
- Comment recruter des seniors ?
- Comment faire évoluer les seniors ?



EPEC ENSEMBLE PARIS
EMPLOI
COMPÉTENCES



Pour les dirigeants de TPE / PME parisiennes

- En particulier de **moins de 50 salariés**

En particulier, dans les secteurs :

- du Commerce de détail indépendant
- de l'Hôtellerie-Restauration

mais sans exclusive

Labellisé par l'Etat

GRATUIT

Vos contacts

Nathalie Roux

nathalie.roux@epec.paris

07 56 00 94 37

Banouna Sam

banouna.sam@epec.paris

07 56 19 86 10

Qui ont **besoin d'un conseil de premier niveau** pour gérer les conséquences de l'évolution de l'activité dans le contexte de la crise sanitaire / ukrainienne et accéder aux aides mises en place par les pouvoirs publics, pour recruter, former, gérer les salariés au quotidien (mobilité interne et externe), mieux connaître les obligations légales en matière de droit du travail...

Nous proposons :

- Un **conseil personnalisé** par téléphone, en rendez-vous individuel sur site ou dans l'entreprise
- Une **mise en relation avec des professionnels du territoire parisien, régional, national** pour répondre à des questions spécifiques
- Des **sessions d'information en visio-conférence** pour partager ses interrogations et se professionnaliser à distance, des **ateliers pratiques** en petit groupe pour travailler une thématique avec un expert
- Des **ressources** en ligne : www.epec.paris - [Nos sessions d'information](#) et une Lettre d'information mensuelle



Service d'appui RH aux TPE/PME parisiennes



Henaux A

Les seniors : les recruter et les faire évoluer

—
Atelier pratique
du 27 juin 2023

Qu'appelle-t-on « senior » ?



Dans **le sport**, ce sont les sportifs de la catégorie adulte (plus âgés que les juniors, plus jeunes que les vétérans).

Pour l'**Organisation Mondiale de la Santé**, c'est **65 ans ou plus**.

Pour le **Code du travail**, l'âge comptant parmi les **critères de discrimination**, il ne constitue pas un motif réel et sérieux de licenciement. Le licenciement d'un senior de plus de 55 ans en raison de son âge est donc illégal.

La définition de senior dépend de plusieurs critères (métiers, secteurs, type de public, type d'acteurs...)



Plusieurs profils de seniors

En statistique également, il existe plusieurs définitions de « seniors »

INSEE : Ce sont les personnes de 65 ans et +

INSEE et Pôle Emploi : Ce sont les actifs de 50 ans ou plus

Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion : Ce sont les salariés ou demandeurs d'emploi de 45 ans et +





- UN NOMBRE IMPORTANT DE SENIORS CONCENTRÉS DANS QUELQUES MÉTIERS
- +1,5 million de seniors en 2022 par rapport à 2012. Ils représenteraient **30% de la population active**, contre 27% dix ans auparavant
- 34% des seniors travaillent dans une dizaine de métiers (Agents d'entretien, enseignants, employés administratifs et cadres de la fonction publique, aides à domicile, agriculteurs, conducteurs, cadres, médecins, intermédiaires du commerce)
- Dans les métiers touchés par les destructions d'emplois, à l'instar **des ouvriers**, des **reconversions professionnelles** seront à envisager pour une partie des salariés en milieu ou fin de carrière.
- De même, les métiers marqués par **des évolutions technologiques** ou organisationnelles (banque et assurance, médecine...) devraient renforcer l'accès à **la formation continue** pour que les compétences professionnelles mises à jour permettent le maintien dans l'emploi

Pourquoi recruter un senior est-il un enjeu ?

Quels sont les freins pour le recruter ?

Une récente étude d'A Compétence Egale révèle que 63% des recruteurs pensent qu'il existe des freins à la présentation de candidats seniors aux décisionnaires du recrutement.

- **Un senior ne pourra pas s'intégrer dans des équipes plus jeunes**

Les entreprises qui pratiquent la **diversité** (âge, culture, sexe ...) sont plus **performantes**.

- **Un senior va demander un salaire plus élevé**

Aujourd'hui, **la rémunération** est liée avant tout **au poste, ses missions et le niveau de performance**. 3 candidats seniors sur 4 se disent prêts à revoir leur rémunération à la baisse.

- **Un senior est moins dynamique**

Un candidat de 50 ans peut se trouver beaucoup **plus motivé** et performant qu'un candidat de 30 ans lors d'un entretien d'embauche.

- **Un senior est plus souvent en arrêt maladie**

L'absentéisme n'est pas lié à l'âge et les seniors ne déclarent donc pas plus d'arrêts maladie que leurs cadets.

- **Un senior maîtrise moins bien les nouvelles technologies**

Face à la démultiplication des outils et des logiciels, un candidat, qu'il soit senior ou junior, pourra avoir besoin de suivre **une formation spécifique**. Si la maîtrise de tel ou tel outil est un prérequis, il incombe donc au recruteur de s'assurer de la compétence au même titre qu'il le ferait pour n'importe quel candidat.

- **A contrario : une acception positive**

Lorsqu'on parle d'un « profil senior », on fait référence à une personne qui a de **l'expérience professionnelle** (versus « profil junior »).

Stéréotypes	Métiers
Positifs : fidélité, conscience professionnelle, disponibilité, savoir-faire	Ces stéréotypes jouent en faveur des employés de maison, des ouvriers agricoles ou des attachés commerciaux par exemple.
Négatifs : faible adaptabilité au changement, manque de mobilité, difficulté à supporter l'intensité du travail, santé plus fragile	Et en défaveur des métiers à turn-over élevé, comme les ouvriers non qualifiés du bâtiment ou de la manutention, traduisant ainsi les difficultés des seniors à se maintenir dans l'emploi ou à être recrutés

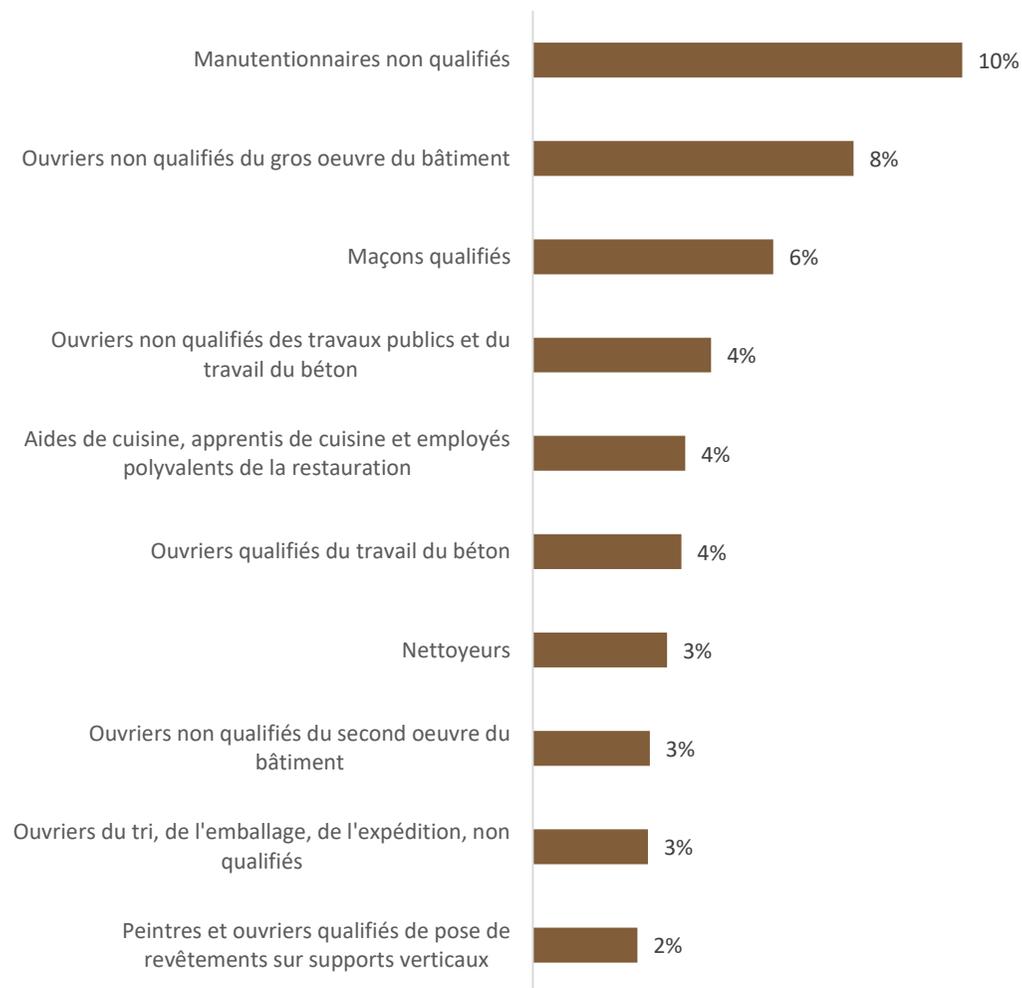
Portraits des seniors à Paris



Quels sont les profils des seniors à recruter ?

Comment les recruter ?

Top 10 des métiers des salariés intérimaires seniors à Paris



- 11 000 salariés intérimaires en 2021 soit 24% des emplois intérimaires de Paris
- Plus de la moitié sont des ouvriers dans le secteur des travaux publics et du bâtiment
- Un quart sont des employés dans la logistique, la restauration et du nettoyage

Les avantages pour le salarié intérimaire

- Travailler en intérim permet aux seniors de rester sur le marché du travail.
- L'emploi intérimaire est plus souple qu'un CDI et permet aux seniors de continuer à travailler et d'acquérir de **nouvelles connaissances et compétences**.
- Les missions en intérim font souvent office de **préembauche**.
- Les avantages de l'intérim pour les seniors incluent la gestion de leur temps, la possibilité de faire valoir **leur expérience professionnelle**, la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et l'accompagnement dans leur recherche d'emploi.

Les avantages pour l'entreprise

- **de déléguer** le processus de recrutement à l'entreprise de travail temporaire
- d'assurer un recrutement **adapté et ciblé**
- **de faire une nouvelle demande** si le profil retenu ne convient pas en termes de compétences ou de qualifications ou s'il ne se présente pas sur le lieu de travail
- **de gagner du temps** en se déchargeant des formalités administratives effectuées par l'entreprise de travail temporaire : contrat de travail et ses avenants, fiches de paie, déclarations, visite médicale d'aptitude
- **D'échapper** à certaines taxes et obligations déclenchées par l'atteinte d'un certain seuil d'effectif : en effet, l'entreprise utilisatrice n'étant pas l'employeur du salarié, ce dernier ne fait pas partie de ses effectifs.

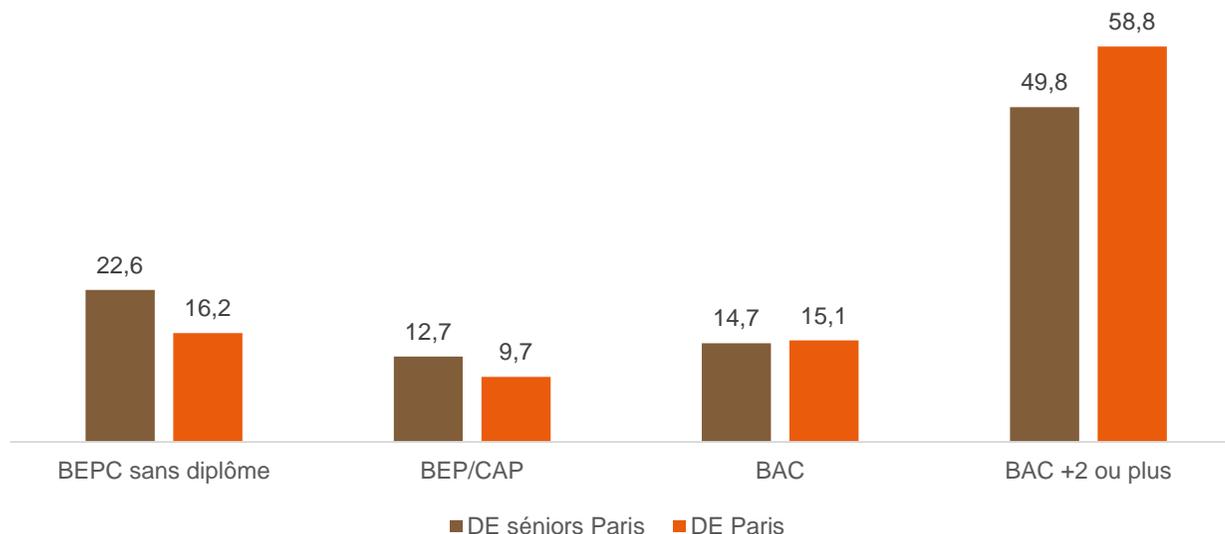
Les limites pour l'entreprise

Le recours à l'intérim est interdit dans les cas suivants :

- L'accroissement temporaire d'activité dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique
- Le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail
- La réalisation de certains travaux particulièrement dangereux
- Le remplacement d'un médecin du travail

- **30,6% des demandeurs d'emploi à Paris sont des seniors**
- 94% sont en recherche active d'emploi soit un vivier de 57 288 personnes au troisième trimestre 2023
- 48% sont des femmes
- **53,7% sont employés et 27,4% des cadres**

Répartition des DEFM selon le niveau de formation
Part en %



- Près de la moitié des DEFM seniors sont des cadres à Paris
- 22,6% sont sans diplôme ou niveau BEPC
- Potentiellement un vivier de recrutement pour des postes d'encadrement ou au contraire peu qualifié

Top 20 des métiers les plus recherchés
par les demandeurs d'emploi

DEFM Seniors 75 - Paris		
1	K2204 - Nettoyage De Locaux	2 309
2	L1203 - Art Dramatique	2 260
3	K1303 - Assistance Auprès D'Enfants	1 985
4	L1304 - Réalisation Cinématographique Et Audiovis	1 334
5	L1202 - Musique Et Chant	1 244
6	K1302 - Assistance Auprès D'Adultes	1 215
7	K1304 - Services Domestiques	1 180
8	E1106 - Journalisme Et Information Média	1 050
9	M1601 - Accueil Et Renseignements	988
10	L1302 - Production Et Administration Spectacle, Ci	895
11	G1602 - Personnel De Cuisine	867
12	M1707 - Stratégie Commerciale	848
13	E1103 - Communication	772
14	K2503 - Sécurité Et Surveillance Privées	767
15	M1301 - Direction De Grande Entreprise Ou D'Étab	744
16	F1606 - Peinture En Bâtiment	744
17	M1602 - Opérations Administratives	736
18	G1603 - Personnel Polyvalent En Restauration	665
19	D1214 - Vente En Habillement Et Accessoires De La	636
20	M1607 - Secrétariat	620

- Le premier métier recherché est le nettoyage de locaux qui permet à des DEFM éloignés du marché du travail et avec un niveau de qualification faible de trouver un emploi
- Une majorité d'employés recherchent essentiellement dans les services à la personne
- Mais aussi dans le secteur de la restauration et de la vente
- Des intermittents du spectacle

Un accompagnement gratuit pour les entreprises : les ateliers gratuits avec l'APEC



Objectifs

Aider les recruteurs/chefs d'entreprise TPE/PME à élargir leurs critères de sélection en recrutant des profils seniors.

Comment ça marche ?

Le webatelier est articulé autour de trois thèmes majeurs :

- Regards croisés sur la séniorité
- Recruter et intégrer un senior, une nouvelle façon de faire ?
- Les 10 conseils pour faciliter le recrutement d'un senior

Pour en savoir plus :

[Découvrez les bénéfices de l'embauche d'un cadre expérimenté | Apec](#)

Espace recruteur : <https://www.apec.fr/recruteur.html>

Talents seniors



Objectifs

Il met en relation des cadres seniors de 50 ans et plus en recherche d'emploi, avec des structures et des chefs d'entreprise au niveau local.

Comment ça marche ?

- Il bénéficie de l'expertise et de l'aide d'un professionnel en poste qui accompagnera son projet de retour à l'emploi pendant un an.
- Il est accompagné au quotidien par le consultant APEC

Pour en savoir plus

[Talents seniors : déploiement de l'opération de parrainage sur l'ensemble du territoire \(apec.fr\)](http://apec.fr)

**4 300 conseillers spécialisés dans l'accompagnement
des employeurs**



Objectifs

Les conseillers proposent de solutions d'aide au recrutement sur la base de leur connaissance approfondie des bassins d'emploi locaux. Ils prospectent les entreprises afin d'identifier des opportunités d'emploi.

Comment ça marche ?

Ils accompagnent les entreprises ayant des difficultés à recruter ou à définir leurs besoins : analyses de poste, présélection des candidatures, actions de recrutements, services numériques, méthode de recrutement par simulation, actions d'adaptation aux postes de travail proposés.

Pour en savoir plus :

[8 bonnes raisons d'embaucher des seniors | Pôle emploi \(pole-emploi.fr\)](https://pole-emploi.fr)

[Pôle emploi Entreprise - Services d'aide au recrutement \(pole-emploi.fr\)](https://pole-emploi.fr)

[Résultats - Pôle emploi | pole-emploi.org](https://pole-emploi.org)

Recruter un demandeur d'emploi senior en contrat de professionnalisation

Objectifs

Il s'agit d'un contrat permettant au salarié de travailler et de suivre une formation en parallèle, afin d'acquérir une qualification professionnelle. Pour inciter les entreprises, le montant de l'aide est plafonné à 2 000 € et s'ajoute aux exonérations des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse-décès) et d'allocations familiales.

Comment ça marche ?

L'entreprise accueille un alternant en reconversion professionnelle. Pour bénéficier de l'aide, l'entreprise envoie un formulaire à Pôle emploi dans les trois premiers mois de l'exécution du contrat.

Pour en savoir plus :

[Mesures séniors - ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

[L'aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Portail de l'alternance (espace recruteur dont simulateur de coût) :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

Recruter un demandeur d'emploi senior en CDD senior

Objectifs

Il vise à faciliter le retour à l'emploi des salariés âgés et à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires pour la liquidation de leur retraite. Pour cela l'employeur peut utiliser ce contrat pour un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (plus souple que le cadre légal).

Comment ça marche ?

- Le demandeur d'emploi doit avoir 57 ans ou plus
- Il est inscrit depuis plus de 3 mois à Pôle Emploi ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) après un licenciement économique.
- La durée du CDD senior est de 18 mois au maximum.
- Le contrat peut être renouvelé une fois dans la limite de 36 mois (durée du contrat initial comprise).

Pour en savoir plus :

[Mesures séniors - ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/mesures-seniores)

[Le contrat à durée déterminée "Senior" \(CDD Senior\) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/le-contrat-a-duree-determinee-senior-cdd-senior)



[Le site de recrutement des 50 ans et plus en recherche d'emploi | TeePy Job - Le N°1 de l'emploi des 50 ans et plus \(teepy-job.com\)](http://teepy-job.com)

Senior
Job

[Travailleur senior : vos sites d'offres d'emploi pour séniors | SeniorJob](#)

Confier une mission à un créateur d'entreprise/indépendant senior

Objectifs

Confier une mission ou une partie de son activité à un sénior expert dans son domaine.

90 000 séniors créés leur entreprise chaque année

Comment ça marche ?

On qualifiera de sous-traitance une mission sur une courte durée.

L'externalisation concerne une partie de l'activité sur une longue durée

Le sénior peut avoir créé sa société pendant sa période d'activité ou une fois à la retraite.

Pour en savoir plus :

[Portage salarial | entreprendre.service-public.fr](https://www.guideduportage.com/annuaire)

Annuaire : <https://www.guideduportage.com/annuaire>

L'employabilité des seniors



Quels outils ?
Quels accompagnements ?

L'entretien professionnel

Objectifs

Dans le privé, l'employeur a l'obligation légale d'organiser au minimum tous les 2 ans, un **entretien professionnel**. Il permet d'évoquer les perspectives d'évolution dans l'entreprise et les formations dont le salarié peut bénéficier.

Comment ça marche ?

- **L'entretien professionnel est obligatoire**. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation consacré aux objectifs et à la performance.
- Il doit faire l'objet d'un document formel récapitulant les échanges notamment sur le parcours au sein de l'organisation dans les années à venir.
- Tous les 6 ans, c'est-à-dire tous les 3 entretiens professionnels, l'employeur doit faire le point sur l'évolution (notamment salariale) et sur les formations suivies au cours des 6 années précédentes.
- **Des outils (trame d'entretien) sur le site de votre Opérateur de compétences (OPCO) : par exemple : [L'entretien professionnel : une étape clé du parcours du salarié - Akto](#)**

Le conseil en évolution professionnelle



MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Objectifs

Le CEP propose de faire le point sur la situation professionnelle d'un actif, d'élaborer un projet professionnel, et éventuellement de l'accompagner dans sa mise en œuvre.

Comment ça marche ?

Le Conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite assurée par une variété de structures homologuées par les autorités.

Pour en savoir plus :

[Mon CEP – Conseil en évolution professionnelle \(mon-cep.org\)](http://mon-cep.org)

Le bilan de compétences



Objectifs

- Le bilan de compétences est un accompagnement individuel, considéré comme une action de formation
- Il permet pour les personnes en fin de carrière de trouver un projet professionnel réaliste et motivant et si besoin, de trouver une formation à intégrer et son financement
- Il permet à l'employeur d'anticiper et d'adapter le passage de relais des salariés en chemin vers la retraite.

Le bilan de compétences



Comment ça marche ?

- Le bilan de compétences dure 2 à 3 mois. Il peut être financé par l'employeur, l'OPCO ou par le salarié.
- Il peut être réalisé sur le temps de travail (en accord avec l'employeur) et en dehors du temps de travail
- L'entretien préalable est gratuit

Pour en savoir plus

[Bilan De Compétences - Annuaire national des centres \(le-bilan-de-competences.com\)](http://le-bilan-de-competences.com)

[Annuaire national des centres de Bilan de Compétences \(le-bilan-de-competences.com\)](http://le-bilan-de-competences.com)

Les formations pour accompagner les seniors



- Pour anticiper les évolutions de carrière
- Pour développer les compétences des techniciens et managers seniors
- Pour faciliter la coopération intergénérationnelle
- Pour préparer à la fin de carrière et la transition vie professionnelle/retraite
- Pour transmettre les savoirs et les compétences

Petit quizz

- Un senior est plus souvent en arrêt maladie ?
- Un senior s'adapte aux nouvelles technologies ?
- Quel type de recrutement permet de tester un salarié avant une embauche ?
- Quels sont les trois principaux viviers de recrutement ?
- Quel dispositif me permet de recruter un senior à un coût moindre ?
- Qui peut me proposer un accompagnement gratuit pour recruter ou faire évoluer les seniors ?
- Quelle est l'action de formation qui permet de définir un projet professionnel ?

A vous de jouer !



A vous de jouer !

	Recruter un senior	Faire évoluer un senior au sein de mon organisation
<ul style="list-style-type: none">• Expertise recherchée• Vivier de recrutement• Partenaires à mobiliser• Dispositifs de financement		

Contacts



Cabinet Henaux A

11 chemin de Châtenay
92 290 Châtenay — Malabry

Angélique Henaux

henauxangelique@outlook.fr
06 06 85 42 48