



L'accès à l'emploi et **les seniors**

Avec le soutien de :



De l'utilité de cette étude

Regards croisés sur la séniorité et l'accès à l'emploi. Les candidats et les recruteurs ont-ils la même perception ?

Pour sa troisième enquête sur « Les Seniors et l'accès à l'emploi », **A Compétence Egale** interroge les trois parties prenantes du recrutement :

- Les candidat-e-s
- Les recruteurs en entreprise
- Les consultant-e-s en cabinet

Chaque année, ils ont la parole sur un ou plusieurs sujets touchant une problématique d'employabilité sur des populations potentiellement discriminées.

De l'utilité de cette étude

Chose mal aisée que d'accéder au marché de l'emploi pour certains publics : les seniors restent les plus touchés par le chômage et la précarité salariale.*

Quelle perception a-t-on des seniors dans l'accès à l'emploi ?

**Les candidats à l'emploi de 50 ans et + sont les plus touchés par le chômage + 8,4% sur 1an. Les femmes sont encore plus défavorisées face au chômage + 9,2%. Chiffres Dares- Pôle emploi – concerne la période de déc. 2014 à déc. 2015 - Dares-Pôle emploi*

La même vision de la séniorité ?

Non à
80%



Non à
70%



Non à
70%



Les 3 parties prenantes pensent que les seniors et les recruteurs n'ont pas la même vision de la séniorité.

Combien d'années d'expérience pour devenir senior ?

Expérience tous domaines confondus

A partir de quand devient-on senior ?



à partir de 15 ans d'expérience et +



à partir de 15 ans d'expérience et +



à partir de 20 ans d'expérience et +



Les 3 parties prenantes sont unanimes, on devient senior dès lors que l'on passe 10 ans sur le même poste ou dans le même secteur d'activité

En dehors des années d'expérience à quelle âge devient-on senior ?

A partir de...

50 ans



50 ans



50 ans



Le regard des seniors sur l'accès à l'emploi des seniors : la flexibilité

Les seniors se montrent flexibles pour trouver un emploi :



89%

des répondants accepteraient une mobilité géographique



93%

des seniors accepteraient de changer de fonction



79%

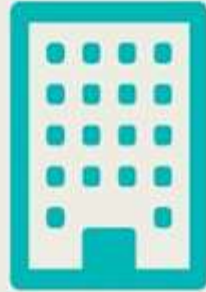
des seniors envisageraient une diminution de leur salaire



La mobilité s'envisage aussi en dehors des frontières : 15 % à l'international (hors Europe) et 17% en Europe

La possibilité d'une mobilité est en forte progression par rapport à 2014 : 49%

Les recruteurs estiment qu'il existe des résistances de la part des donneurs d'ordre



Oui
47%



Oui
64%



Nécessité avérée de former l'ensemble des décisionnaires intervenant dans les processus de recrutements afin de déconstruire leurs propres stéréotypes.

Un écart de perception significatif sur l'âge comme critère de sélection

✓ Il en **EXISTE** pour
90%



Ce résultat indique la nécessité
d'être plus transparents sur les
méthodes d'identification et
d'évaluation des compétences

Malgré des résistances
internes

✓ Il n'en **EXISTE PAS**

80%



64%



*Nette amélioration chez les recruteurs
par rapport à 2014 : 58% et 59%*



Les critères d'embauche : mesurer la sélection & la discrimination



Critères de sélection

perçus comme étant **les plus utilisés** par les recruteurs :

1. L'âge
2. L'expérience
3. Les compétences techniques



Critères de discrimination

les plus fréquemment rencontrés :

1. L'âge
2. Le lieu de résidence
3. Le genre

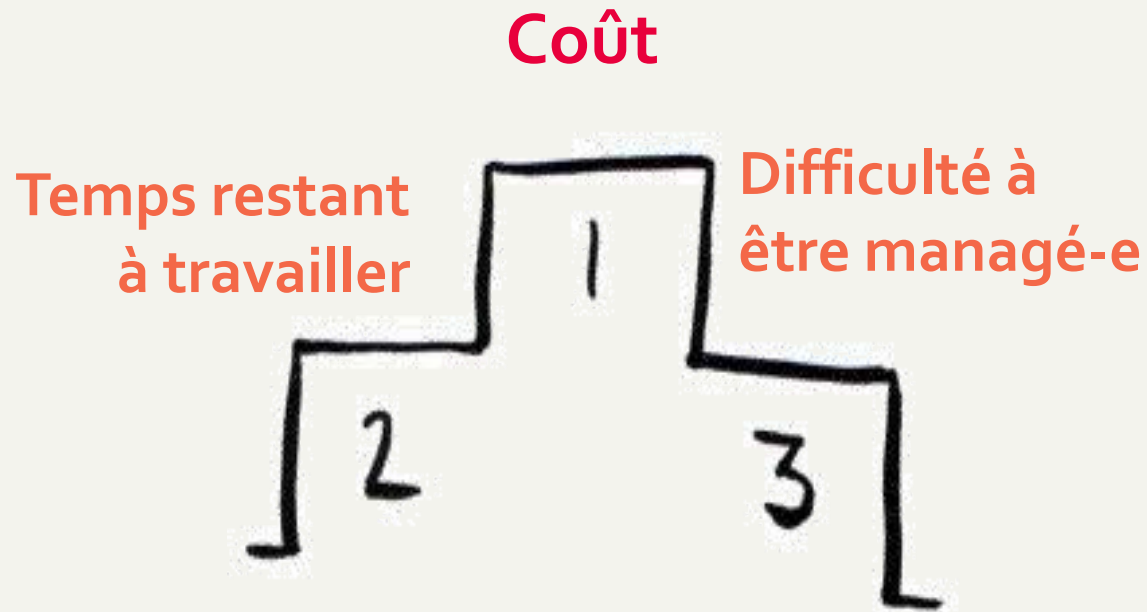
Les recruteurs restent proactifs sur la présentation de profils seniors

✓ 86% des recruteurs en cabinet et 75% des recruteurs en entreprises déclarent avoir déjà proposé un profil senior à un décisionnaire qui n'envisageait pas de recruter ce type de profil.

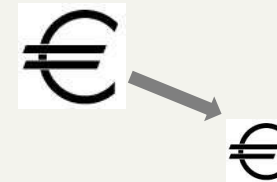


✓ Plus de la moitié des recruteurs (en cabinet et en entreprise confondus) ayant présentés des seniors aux clients/managers qui n'avaient pas envisagé ce type de profil a priori **affirment qu'ils-elles ont été recruté-e-s.**

Le COÛT : premier frein cité par des seniors pourtant prêts à revoir leur salaire à la baisse



79% des seniors accepteraient une diminution de leur salaire.

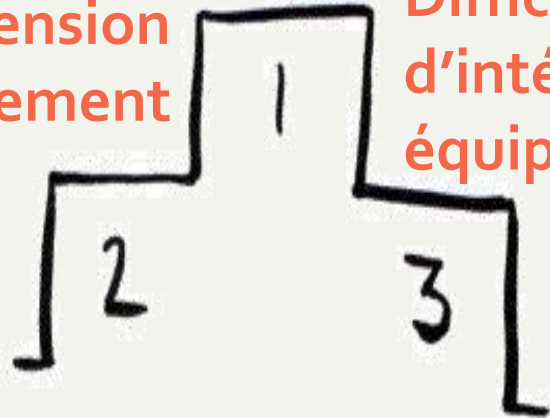


Des résistances identifiées auprès des recruteurs



Coût

Surdimensionnement

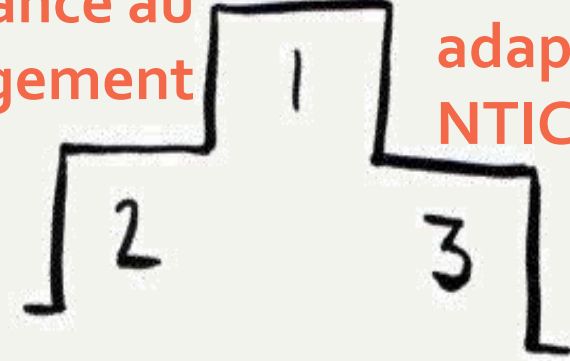


Difficulté d'intégration dans équipes + jeunes



Coût

Résistance au changement



Faible adaptation aux NTIC

✓ Cités dans le top 10 par les SENIORS

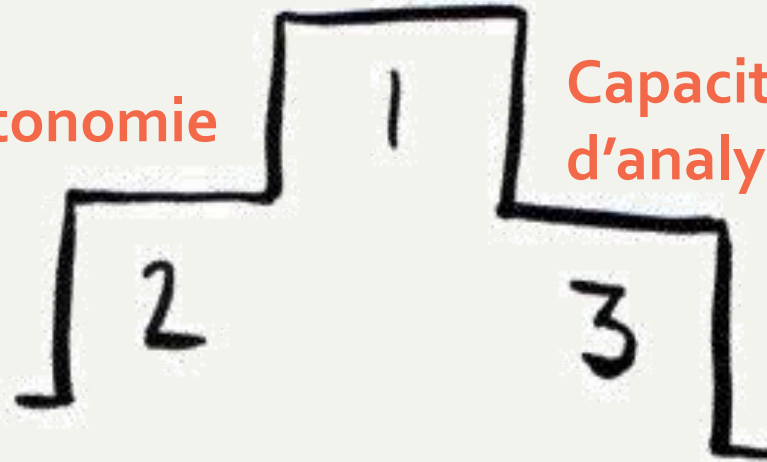
L'EXPÉRIENCE : premier atout cité par des seniors qui mettent aussi en avant leur autonomie et leur capacité de recul



Expérience

Autonomie

**Capacité de recul,
d'analyse de risque**



L'EXPERTISE : dans le top 3 des principaux atouts pour les recruteurs, non cité par les seniors...



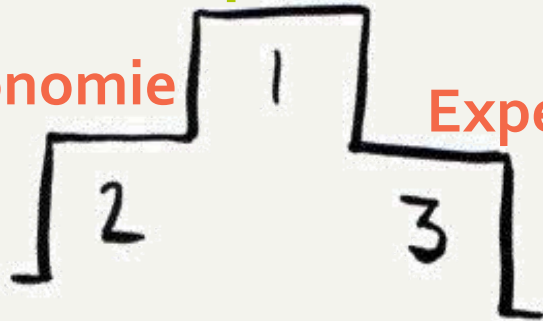
✓ Cités dans le top 5 par les SENIORS



Expérience

Autonomie

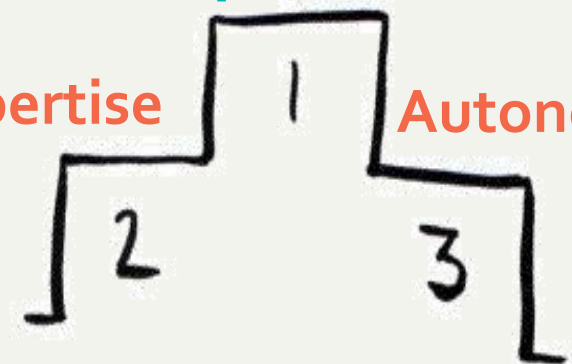
Expertise



Expérience

Expertise

Autonomie



Les seniors, des experts qui s'ignorent :

Les seniors mettent en avant leur expérience, alors que les recruteurs apprécient aussi leur expertise, véritable levier de valorisation selon A Compétence Egale.

(l'expertise apparaît dans le top 3 des principaux atouts pour les recruteurs, mais n'est pas citée par les seniors)

Les atouts des seniors



Atout :

LE GOÛT DE TRANSMETTRE

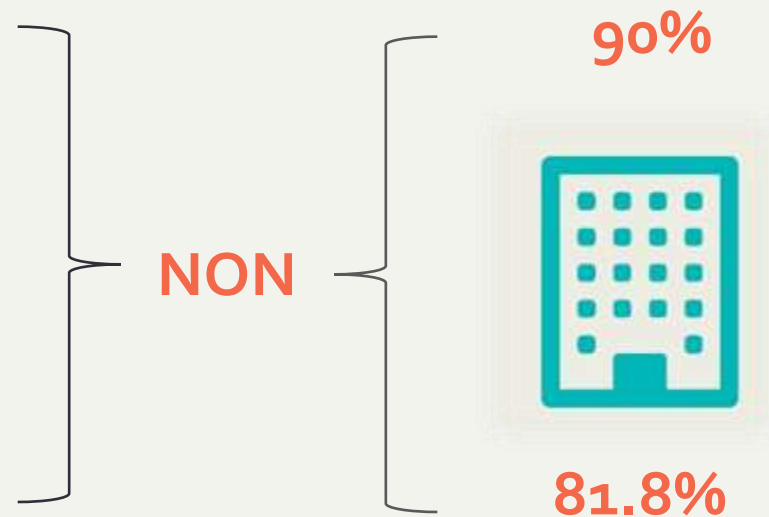
TOP 5
des **RECRUTEURS**

TOP 4
des **SENIORS**

- ✓ Tous les publics répondant à cette étude positionnent le « goût de transmettre » dans la partie haute de leur classement :
un levier pour les GPEC & les politiques RH

Les recruteurs sont unanimes quant à l'aide des politiques publiques d'embauche

- ✓ La Loi de 2009* a-t-elle **facilité le recrutement de seniors** ?
- ✓ Le contrat de génération vous permet-il de **favoriser le maintien dans l'emploi des seniors** ?



*Obligation de mettre en place un plan d'action sur le maintien dans l'emploi ou le recrutement de senior

Comprendre la différence de perception : une clé dans la problématique de l'accès à l'emploi des seniors

CONCLUSION GÉNÉRALE

Pour les répondants, 50 ans est un tournant pour entrer dans la catégorie des seniors.

- ✓ **L'ambiguïté demeure sur la perception du mot 'Senior', tantôt employé comme terme pudique pour une personne soit disant en fin de parcours professionnel, tantôt pour un salarié dont l'expertise est reconnue.**

Cependant, être senior n'entame pas leur volonté d'accéder à de nouveaux défis professionnels en étant prêt à reconsidérer leurs prétentions salariales et leur mobilité (professionnelle et géographique) pour trouver un (nouveau) travail.

- ✓ **Un désaccord fondamental subsiste quant à l'existence de freins à l'embauche de seniors : les recruteurs sont encore en grande majorité à penser qu'il n'en existe pas, un avis qui n'est pas partagé par les seniors.**

Comprendre la différence de perception : une clé dans la problématique de l'accès à l'emploi des seniors

CONCLUSION GENERALE

Le consensus est atteint pour les trois publics : l'expérience est l'un des principaux atouts des seniors. Outre un profil avec de l'expérience, les recruteurs recherchent une expertise avérée. Cette étude révèle que ce n'est pas un atout forcément mis en avant par les seniors.

Parmi les freins les plus fréquemment cités, figurent le coût, et des craintes sur la rigidité tel que la résistance au changement ou une difficulté à s'intégrer dans une équipe plus jeune.

✓ **Les craintes des recruteurs liées à la rigidité des seniors ne sont en phase avec la flexibilité affichée de ces derniers. Ces craintes sont fondées sur des représentations de l'âge, qui serait synonymes de manque d'agilité.**

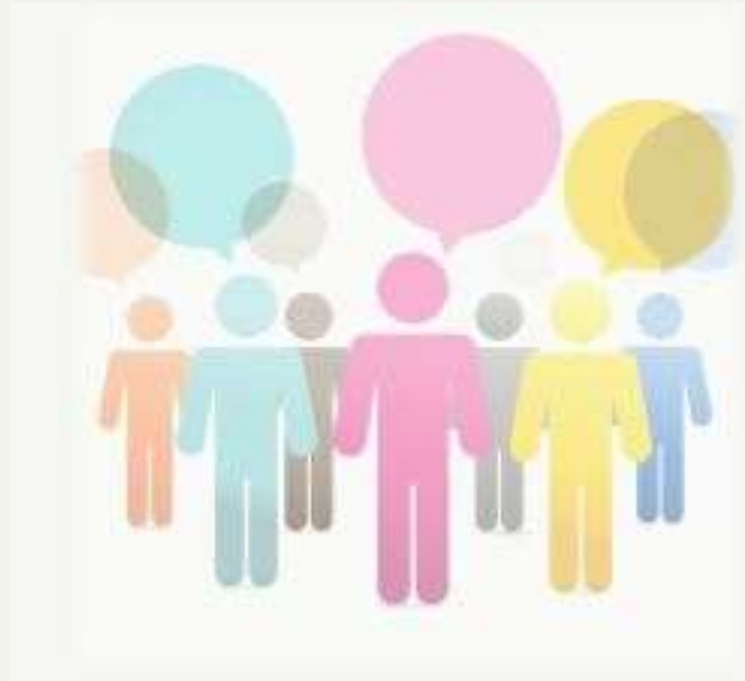
Concernant le temps limité restant à effectuer dans l'entreprise, ce frein est fortement représenté chez tous les répondants et notamment chez les seniors. Alors que le temps de travail a tendance à s'allonger, selon les secteurs et les fonctions, le senior type défini par les recruteur (50 ans) a pourtant encore 10 à 15 ans de travail effectif devant lui.

✓ **Ce dernier argument est plutôt surprenant alors que le turnover des salariés dans les entreprise de >10 au 1^{er} trimestre 2014 est de 14.3% chiffres DARES.**

Des enquêtes pour des outils et des actions

Les résultats de ces enquêtes servent de base de travail à nos commissions qui se réunissent pour réfléchir et **produire des outils en faveur de l'ouverture de l'accès à l'emploi**. Ils permettent non seulement de rendre les perceptions plus tangibles mais il permet aussi et surtout d'**agir pour un recrutement plus juste** en **sensibilisant l'ensemble des acteurs**.

Le Profil des **Répondants**



étude menée entre
octobre 2015 & février 2016

Le profil type du répondant senior

Est un **Homme ou une Femme**

entre 46 & 51 ans
(71%)

A la **recherche d'un emploi**
(84%) **en CDI** (64%)

688

Travaillant dans le
secteur **tertiaire**
(55%)

Est un **cadre**
(58%)



Vivant en Région
(72%)

Le profil type du recruteur en cabinet interrogé

Est un **Homme ou une Femme**

Consultant-e (69%)

Dirigeant-e (15%)

Chargé-e de recherche (16%)

Issu d'un cabinet du **tertiaire**
(46%)

136



Travaillant en **Ile de France**
(88%)

Dans un cabinet de
de 50 à 100 salariés (58%)

- **20 salariés** (22%)

20 à 49 salariés (20%)

+ **de 100 salariés** (16%)

Membre
d'A Compétence Egale
(90%)

Le profil type du recruteur en entreprise interrogé

Est un **Homme ou une Femme**

DRH/RRH (59%)
Opérationnel-le (24%)
Dirigeant-e (16%)

Travaillant en Région
(70%)

119



Issus d'une entreprise de :

>250 salariés 66.5%
De 20 à 249 salariés 20.5%
< 20 salariés 13%

Travaillant dans le
secteur **Tertiaire**
(38%)