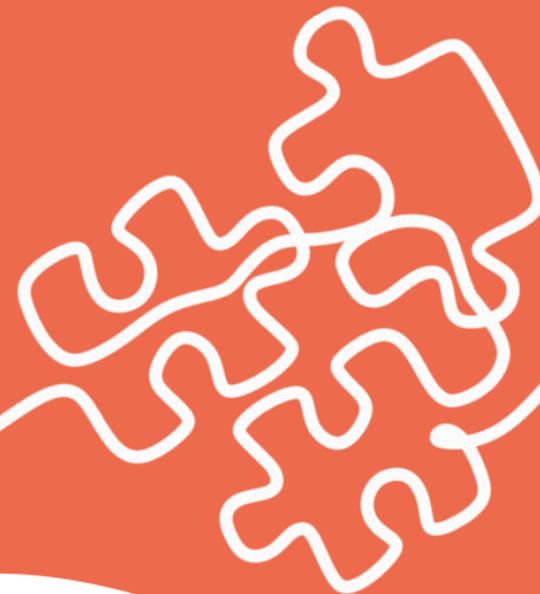


À COMPÉTENCE ÉGALE LES SENIORS ET L'ACCÈS À L'EMPLOI 2022



GAME CHANGERS





CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ETUDE

ANALYSE DU CONTEXTE ET DES OBJECTIFS



A compétence égale s'attache à promouvoir l'égalité de traitement et la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels.

C'est dans ce cadre que l'association conduit régulièrement depuis 2016 une enquête qui interroge différents aspects relatifs à la **problématique d'employabilité des seniors**.

Différentes parties prenantes y sont interrogées : les **candidat.e.s eux-mêmes** ainsi que des personnes **en charge du recrutement**, qu'elles soient en cabinets de recrutement ou en entreprises (Dirigeants, DRH, RRH, managers opérationnels...)

Cette enquête offre donc un **regard croisé sur la séniorité et l'accès à l'emploi** : de la part des candidat.e.s considéré.e.s comme seniors, sur leur situation et les difficultés rencontrées dans leurs démarches d'accès à l'emploi mais aussi de la part de ceux, professionnels en recrutement qui sont en charge de proposer ou non les candidatures en interne de leur entreprises ou via leur rôle de recruteur.se.s externes.

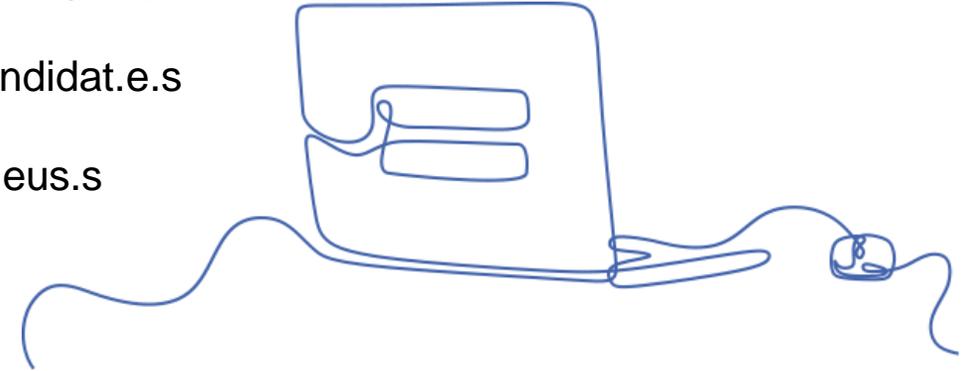
Afin de comprendre et d'identifier un peu mieux les représentations des uns et des autres, les biais éventuels en jeu dans les discriminations liées à l'âge mais aussi de mettre en place des actions et des outils pour lutter contre et faire avancer les défis du recrutement, **A compétence égale** a renouvelé cette année avec **Ipsos** sa grande étude sur le sujet.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET POPULATION INTERROGÉE

Étude en ligne menée via FastFacts (Ipsos.Digital <https://www.ipsos.digital/>)

Etude conduite les 13 et 14 juillet 2022 auprès de la population des candidat.e.s

Etude conduite le 14 juillet 2022 auprès de la population des recruteur.eus.s



Auprès de :



- 500 candidat.e.s (actif.ve.s, salarié.e.s, à leur compte ou en recherche d'emploi) âgé.e.s de 40 ans et plus.
Population représentative structurée sur des quotas de sexe et d'âge



- 500 personnes en charge du recrutement (en cabinets de recrutement ou en entreprises - Dirigeants, DRH, RRH, managers opérationnels...)
Population issue d'un échantillon national représentatif d'individus âgés de 18-75ans et structurée sur des quotas de sexe et d'âge

LES CANDIDAT.E.S INTERROGÉES



EN BREF



59% de femmes et 41% d'hommes

51% âgés de 40-50 ans

93% actuellement en poste

63% travaillant dans le secteur privé

46% travaillent dans des entreprises de 250 salariés ou plus

45% travaillant dans le secteur tertiaire

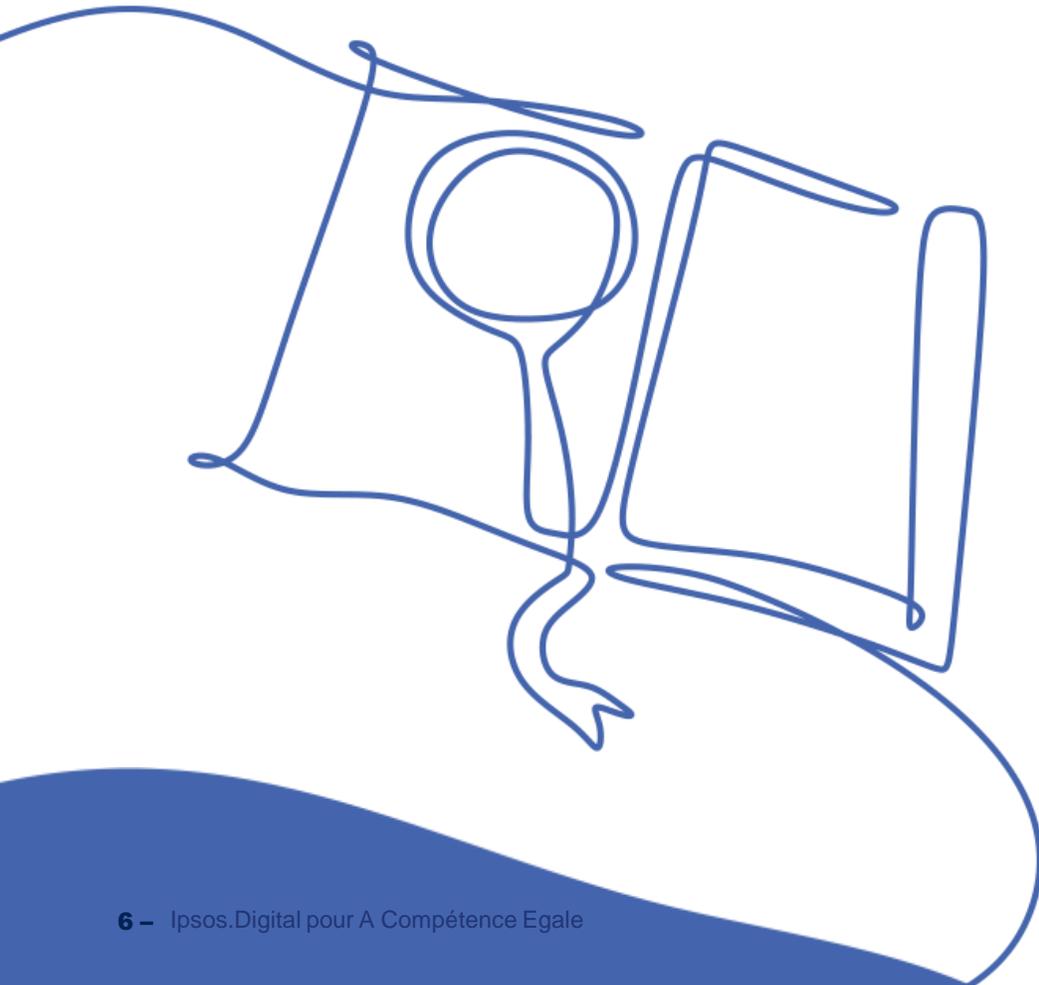
78% travaillant à temps plein

31% de cadres

LES RECRUTEUR.S.E.S INTERROGÉ.E.S



EN BREF



51% de femmes et **41%** d'hommes

48% âgés de 40-69 ans

66% travaillant dans le secteur privé

32% travaillent dans des entreprises de 250 salariés ou plus

43% travaillent dans des entreprises de 20-249 salariés

43% travaillant dans le secteur tertiaire

39% de managers opérationnels

28% de DRH/RRH

34% travaillent dans un cabinet de conseil en recrutement

RÉSULTATS

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS



L'expérience professionnelle est un marqueur important de la séniorité

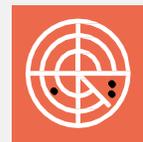
Candidat.e.s et recruteur.se.s présentent des différences de points de vue sur le temps qu'il faut pour être considéré.e comme sénior. Pour les premier.e.s, 20 années d'expériences professionnelles sont nécessaires. Pour les seconds 10 années suffisent souvent. Néanmoins, pour tous, on est *sénior* à 50 ans.



Candidat.e.s et recruteur.se.s confirment qu'ils perçoivent des freins à la sélection des candidat.e.s seniors

- Faible adaptation aux nouvelles technologies
- Temps restant avant la retraite
- Santé plus fragile
- Coût pour l'entreprise
- Trop de compétences par rapport au poste
- Difficultés d'intégration dans des équipes plus jeunes

Sont les principaux freins perçus par candidat.e.s et recruteur.se.s



Ces freins n'empêchent pas les recruteur.se.s de présenter des candidat.e.s seniors

6 recruteur.se.s sur 10 proposent des candidatures de seniors à des managers opérationnels ou clients qui n'envisageaient pas ce type de profil a priori.

21% d'entre eux sont recrutés. 25% sont recalés en raison de leur âge, qu'ils aient été reçus en entretien ou pas



Les candidat.e.s se déclarent majoritairement flexibles pour obtenir un poste

3 candidat.e.s sur 4 disent prêt.e.s à :

- changer de fonction
- changer d'entreprise
- revoir leur rémunération à la baisse

Plus d'1 sur 3 se déclare géographiquement mobile, dont 29% dans toute la France et 45% jusqu'à 100km de leur lieu d'habitation



Le critère d'âge, s'il reste important ne doit pas faire oublier les atouts des seniors reconnus et valorisés par tous les interviewés

Candidat.e.s et recruteur.se.s identifient les mêmes atouts pour les seniors : leur expérience ou leur expertise mais aussi leur autonomie, leur goût de transmettre ou leur capacité de recul, d'analyse de la prise de risque.



Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite, des mesures d'accompagnement seraient bienvenues

Pour les seniors, une réduction progressive du temps de travail obligatoire sans impact sur leur cotisation est la mesure la plus sollicitée

1^{ER} CONSTAT

Si la séniorité est avant tout affaire d'expérience, sa définition ne se recoupe pas toujours entre candidat.e.s et recruteur.se.s : quand les uns pensent aussi au grand âge les autres pensent plus aux expériences professionnelles

LA SÉNIORITÉ EST LIÉE À L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : SUR UN POSTE OU UN DOMAINE PARTICULIER OU QUEL QUE SOIT LE DOMAINE. POUR LES CANDIDAT.E.S CEPENDANT LA NOTION EVOQUE SOUVENT UNE PERSONNE D'UN CERTAIN ÂGE

Pour vous qu'est ce qu'un sénior...

Candidat.e.s



61%

28%

33%

40%

Sur un poste ou un domaine particulier, une personne qui a un certain nombre d'expériences professionnelles

Quel que soit le domaine concerné, une personne qui a un certain nombre d'expériences professionnelles

Une personne d'un certain âge

Recruteur.se.s



84%

45%

39%

16%

Sur un poste ou un domaine particulier, une personne qui a un certain nombre d'expériences professionnelles

Quel que soit le domaine concerné, une personne qui a un certain nombre d'expériences professionnelles

Une personne d'un certain âge

Pour vous qu'est ce qu'un.e "sénior" ? (base pour chaque population n= 500)

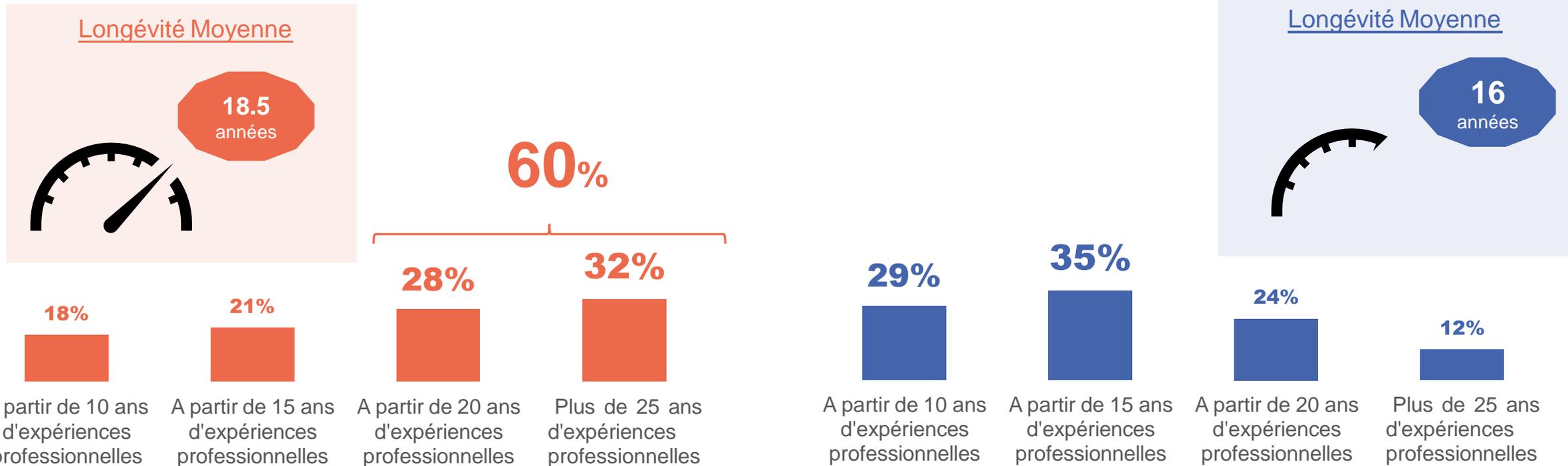
SUR UN MÊME POSTE OU UN MÊME SECTEUR LES RECRUTEUR.S.E.S CONSIDERENT QU'ON EST SENIOR À PARTIR DE 16 ANNÉES D'EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES. POUR LES CANDIDAT.E.S LE SEUIL EST PLUTÔT À PARTIR DE 18.5 ANNÉES

Longévité pour être considéré comme sénior sur un même poste ou un même secteur

Candidat.e.s



Recruteur.se.s



A partir de combien d'années sur un même poste ou un même secteur pensez-vous que l'on devient sénior ? (base pour chaque population n= 500)

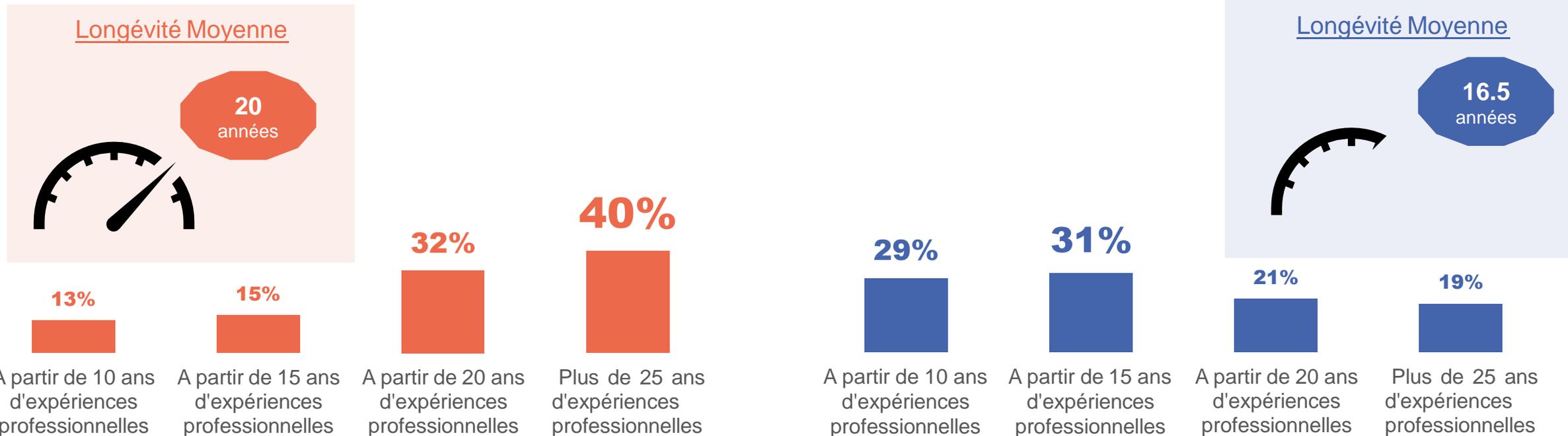
MAJORITAIREMENT LES CANDIDAT.E.S CONSIDERENT QUE C'EST À PARTIR DE **20 ANS** D'EXPERIENCES PROFESSIONNELLES **TOUS POSTES CONFONDUS** QU'ON DEVIENT SENIOR. LES RECRUTEUR.SE.S SONT MOINS EXIGEANTS : ILS DÉCLARENT PLUTOT QUE C'EST A PARTIR DE **16.5 ANNÉES**

Longévité pour être considéré comme sénior tous postes confondus

Candidat.e.s



Recruteur.se.s

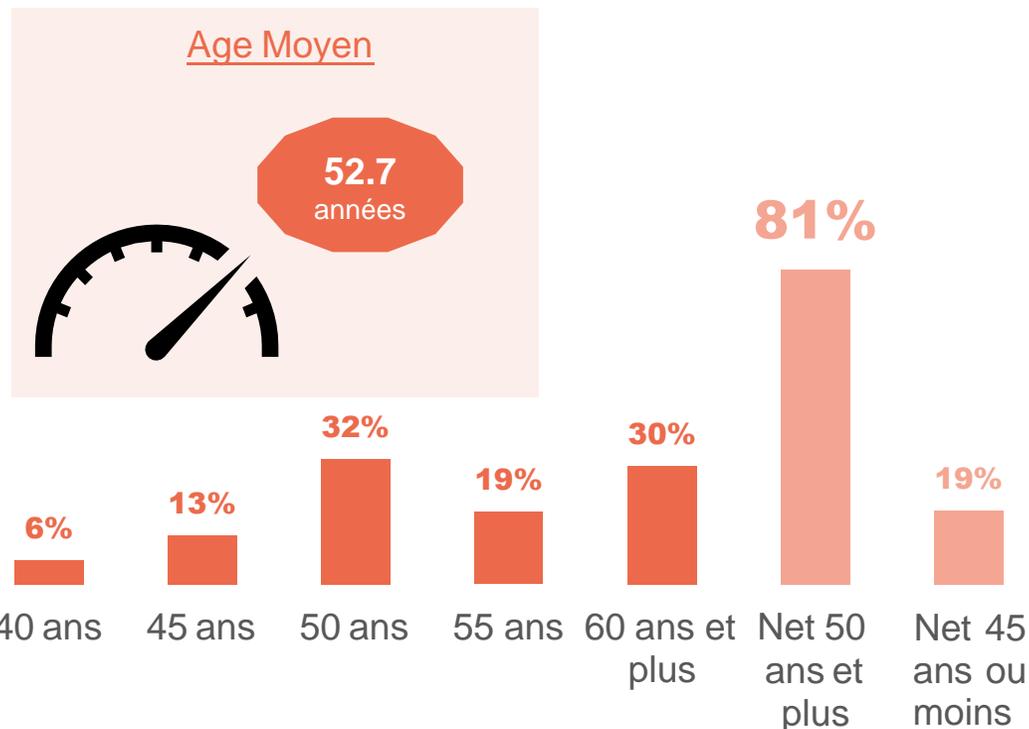


Pouvez-vous nous indiquer à partir de combien d'années d'expériences professionnelles, tous postes confondus, est-on sénior selon vous ? (base pour chaque population n= 500)

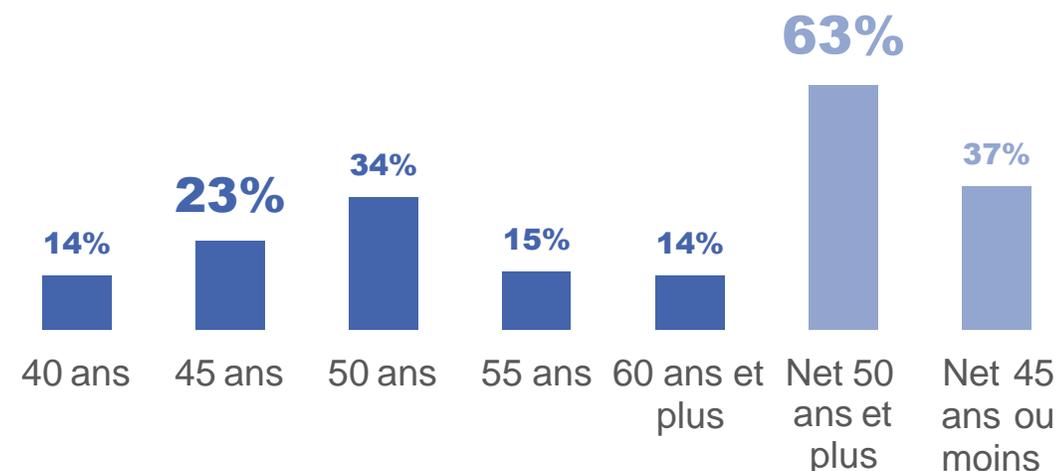
POUR CANDIDAT.E.S ET RECRUTEUR.SE.S ON EST CONSIDÉRÉ.E SÉNIOR À PARTIR DE 50 ANS. UN PEU AVANT POUR LES RECRUTEUR.SE.S...UN PEU APRÈS POUR LES CANDIDAT.E.S...

Âge perçu pour être considéré comme un.e sénior

Candidat.e.s 



Recruteur.se.s 



Selon vous, à partir de quel âge est-on actuellement considéré.e comme sénior ? (base pour chaque population n= 500)

LES CANDIDAT.E.S ONT CONSCIENCE QUE LEUR VISION DE LA SÉNIORITÉ NE CORRESPOND PAS À CELLE DES RECRUTEUR.SE.S



seuls **36%**

des candidat.e.s considèrent que leur vision de la séniorité correspond à celle des recruteur.se.s

44% chez les cadres

D'après vous, votre vision de la séniorité correspond-elle à celle des recruteur.se.s ? (base candidat.e.s n= 500)

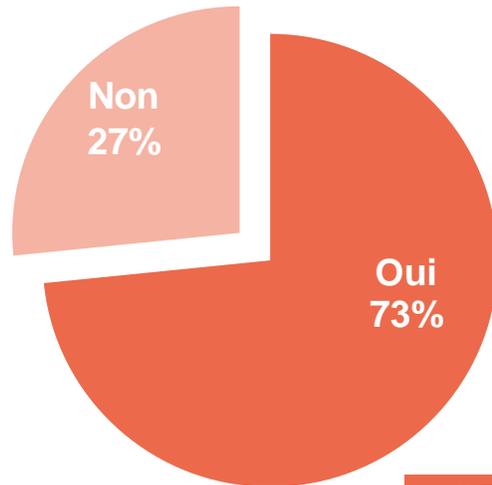
2IÈME CONSTAT

Candidat.e.s et recruteur.se.s confirment
qu'ils perçoivent des freins à la sélection
des candidat.e.s séniors

CANDIDAT.E.S ET RECRUTEUR.SE.S S'ACCORDENT POUR PENSER QU'IL EXISTE DES FREINS À SÉLECTIONNER DES SÉNIORS POUR LES RECRUTEMENTS EN COURS

Perception de l'existence de freins à recruter un.e sénior

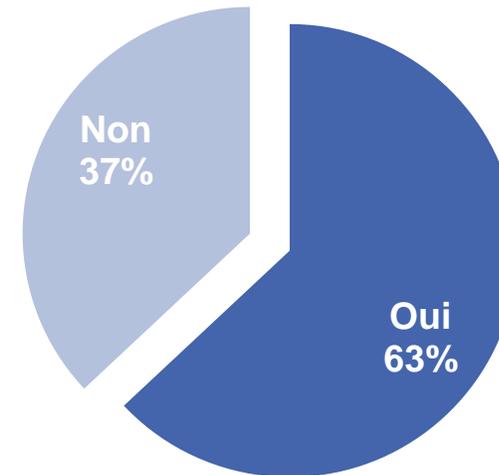
Candidat.e.s



85% auprès des cadres

Pensez-vous qu'il existe des freins à sélectionner des candidat.e.s à l'emploi seniors pour les recrutements ? (Base: candidat.e.s n=500)

Recruteur.se.s



Pensez-vous qu'il existe des freins à la présentation/sélection de candidat.e.s seniors au décisionnaire final du recrutement ? (Base: recruteur.trice.s n=500)

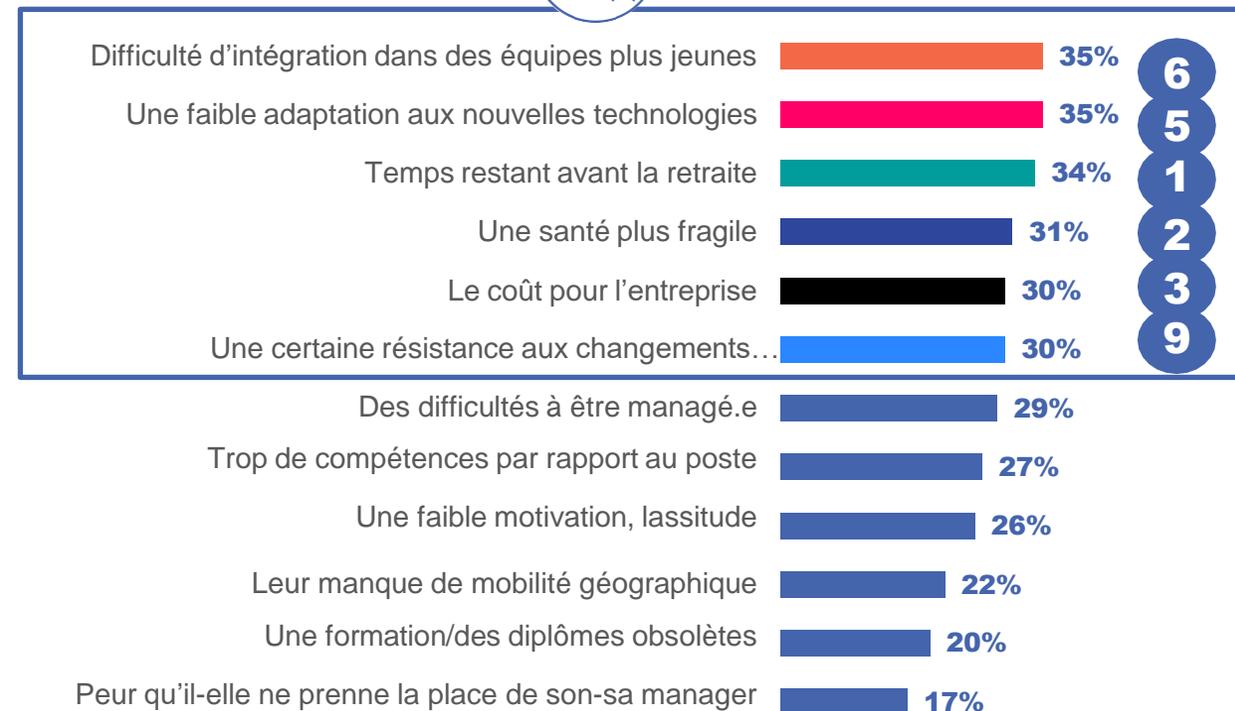
LES CANDIDAT.E.S PENSENT SURTOUT À L'ÂGE ET AUX LIMITES QU'IL IMPOSE (TEMPS AVANT LA RETRAITE, SANTÉ FRAGILE OU COÛT POUR L'ENTREPRISE) TANDIS QUE LES RECRUTEUR.SE.S PENSENT DIFFICULTÉS D'ADAPTATION ET D'INTÉGRATION ET RÉSISTANCES AUX CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

Freins perçus au recrutement d'un.e sénior

Candidat.e.s



Recruteur.se.s



Quels pourraient être ces freins selon vous ? Veuillez sélectionner 5 freins. ? (base pour chaque population n= 500)

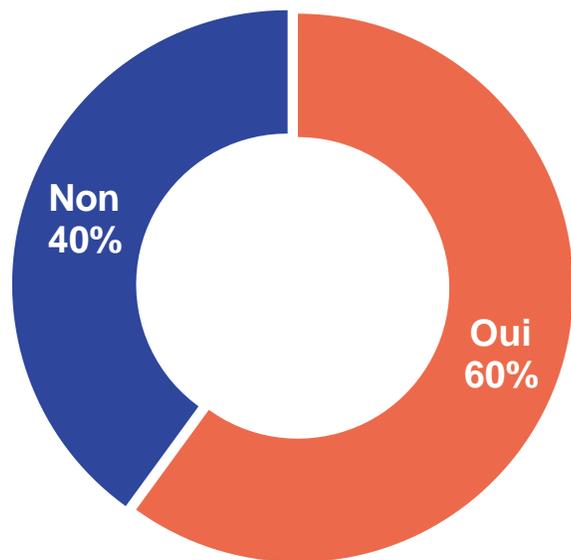


3^{IÈME} CONSTAT

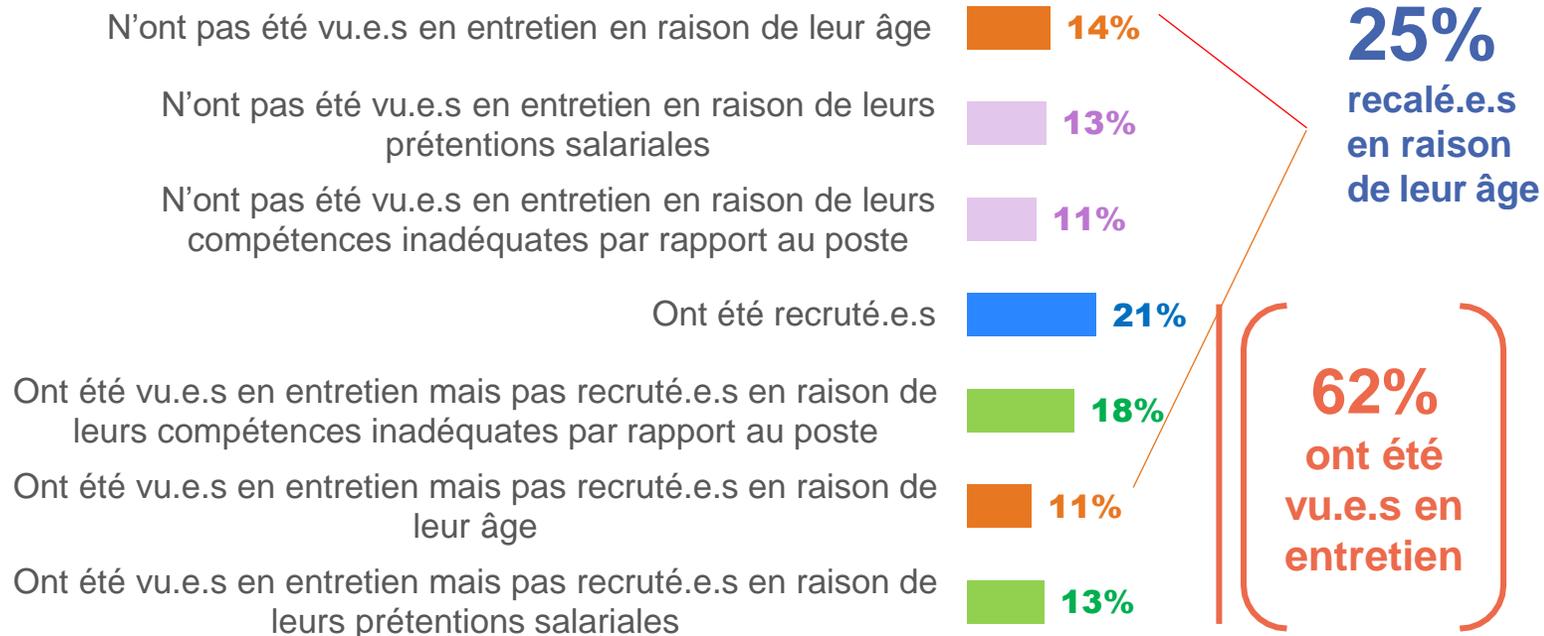
Ces freins n'empêchent pas les recruteur.se.s de présenter des candidat.e.s seniors ni de souhaiter plus de mesures incitatives pour améliorer leur employabilité

6 RECRUTEUR.S SUR 10 PROPOSENT DES CANDIDATURES DE SENIORS À DES MANAGERS OPÉRATIONNELS OU CLIENTS QUI N'ENVISAGEAIENT PAS CE TYPE DE PROFIL A PRIORI. SI 21% D'ENTRE EUX SONT RECRUTÉ.E.S, 25% SONT RECALÉ.E.S EN RAISON DE LEUR ÂGE, QU'ILS AIENT ÉTÉ REÇU.E.S EN ENTRETIEN OU PAS

Proposition des candidatures senior



Résultats lorsque la candidature d'un sénior a été proposée



Avez-vous déjà proposé la candidature d'un.e candidat.e sénior à un.e manager opérationnel.le ou à une.e client.e qui n'envisageait pas ce type de profil a priori ?
(base recruteur.se.s n= 500)

Lorsque vous avez proposé la candidature d'un.e candidat.e sénior à un.e décideur.e final.e qui n'envisageait pas ce type de profil a priori quel en a été le résultat dans la plupart des cas ?
(base recruteur.se.s ayant proposé la candidature d'un.e candidat.e n= 301)

LES RECRUTEUR.S.E.S SONT MAJORITAIREMENT EN FAVEUR DES DISPOSITIFS INCITATIFS À L'EMBAUCHE DES SÉNIORS



Efficacité perçue d'un dispositif légal imposant aux entreprises de recruter des seniors



76% **52% EN 2018***

Oui, un dispositif légal imposant aux entreprises de recruter des seniors permettrait d'augmenter le taux d'emploi des seniors

*Pensez-vous qu'un dispositif légal imposant aux entreprises de recruter des seniors permettrait d'augmenter le taux d'emploi des seniors ?
(base recruteur.se.s n= 500)*

Efficacité perçue d'un dispositif favorisant des binômes seniors/juniors



88% **63% EN 2018***

Oui, un dispositif favorisant l'emploi des seniors et des juniors permettrait d'assurer la transmission des savoirs

*Un dispositif favorisant l'emploi des seniors et des juniors permettrait-il d'assurer la transmission des savoirs selon vous ?
(base recruteur.se.s n= 500)*

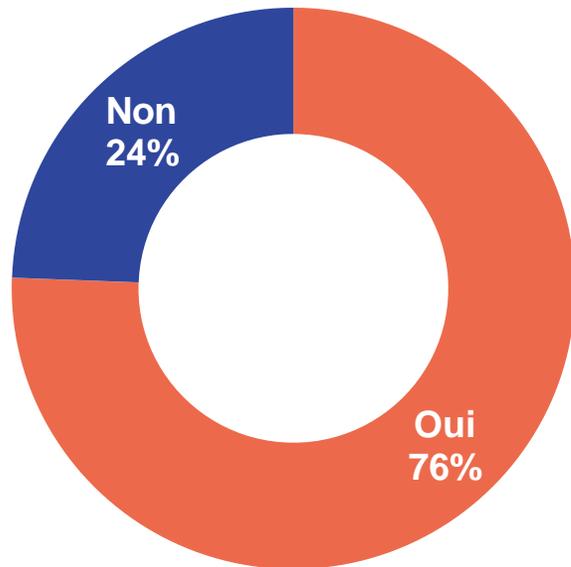
4ÈME CONSTAT

Les candidat.e.s se déclarent majoritairement flexibles pour obtenir un poste

POUR OBTENIR UN POSTE, 3 CANDIDAT.E.S SUR 4 SE DISENT PRÊT.E.S À CHANGER DE FONCTION, D'ENTREPRISE TANDIS QUE 24% DES CANDIDAT.E.S SONT PRÊT.E.S À REVOIR LEUR RÉMUNÉRATION À LA BAISSE...

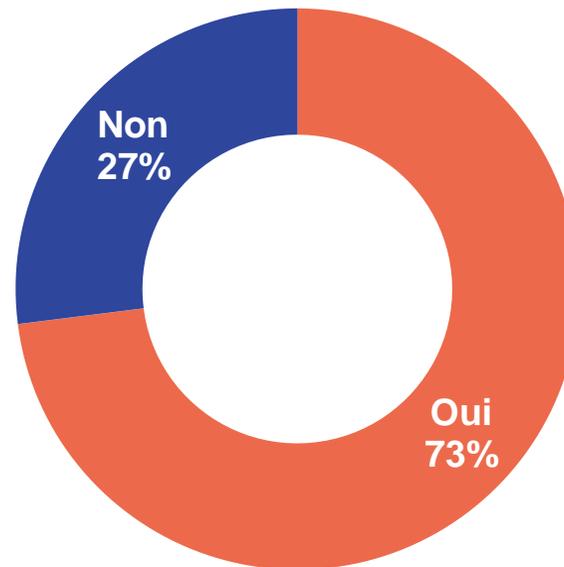


Changer de fonction



80% dans le secteur privé

Changer d'entreprise

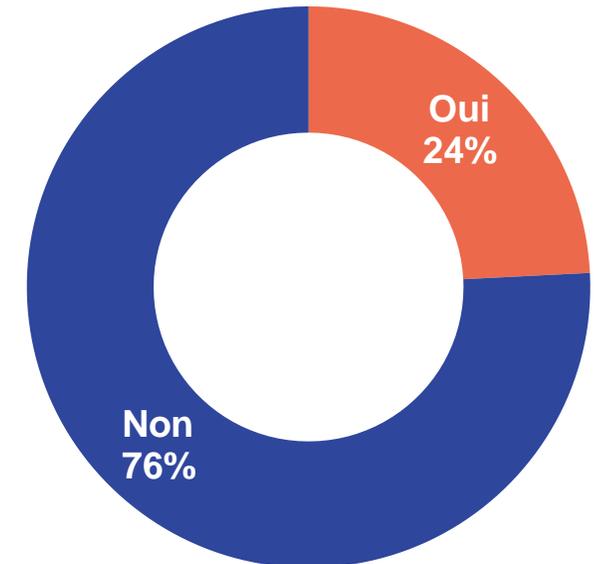


79% dans le secteur privé

Revoir votre rémunération à la baisse



31% auprès des cadres

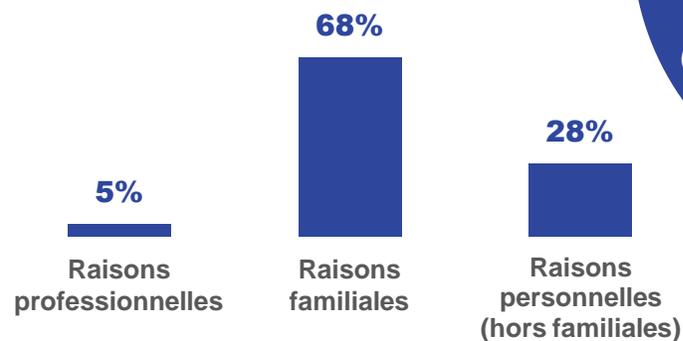
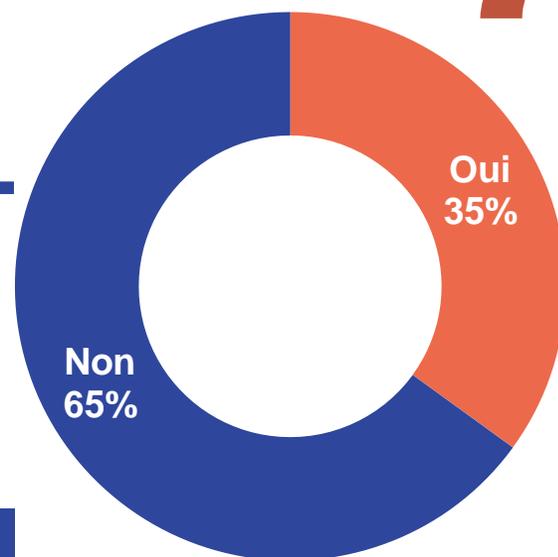


...ET PLUS D'1 SUR 3 SE DÉCLARE MOBILE GÉOGRAPHIQUEMENT

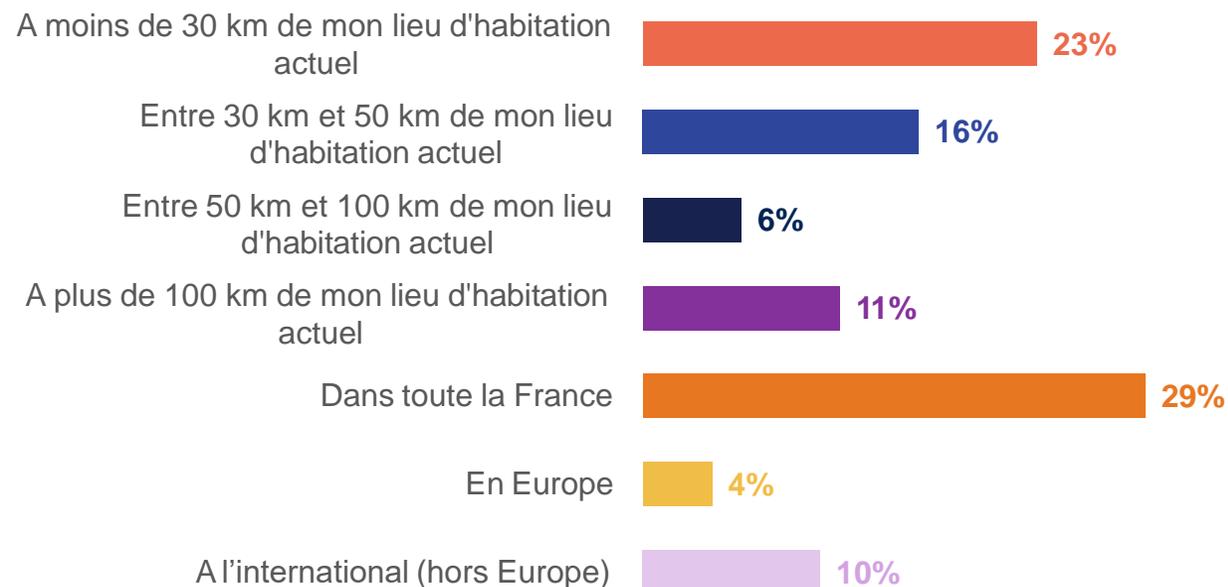


Disposition à une mobilité géographique

50% travaillant en région parisienne
45% cadres



Distances pour une mobilité géographique



Êtes-vous mobile géographiquement ? (Base: candidat.e.s n=500)
Si non, pourquoi ? (Base: candidat.e.s non mobiles géographiquement n=326)

Si oui, à quelle échelle ? (Base: candidat.e.s mobiles géographiquement n=174)

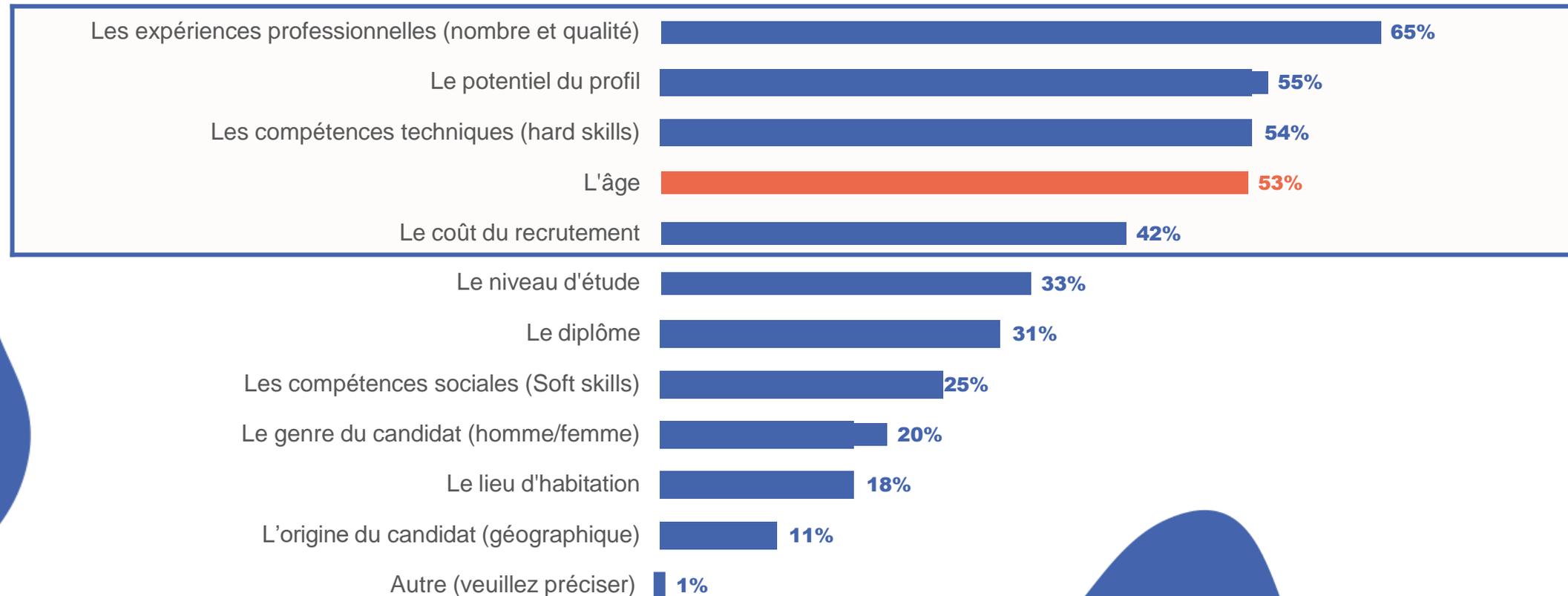
5ÈME CONSTAT

Les candidat.e.s, s'ils identifient le critère d'âge comme important dans le recrutement, indiquent d'autres éléments qui peuvent s'avérer de véritables atouts recherchés par les recruteur.se.s

SI L'ÂGE FAIT BIEN PARTIE DES PRINCIPAUX CRITÈRES DE SÉLECTION IDENTIFIÉS PAR LES CANDIDAT.E.S, L'EXPÉRIENCE, LES COMPÉTENCES ET LE POTENTIEL DU PROFIL PRIMENT SUR LE SEUL CRITÈRE D'ÂGE



Critères de sélection des recruteur.trice.s perçus par les candidat.e.s



D'après vous, quels sont les critères de sélection des recruteur.se.s ? Veuillez sélectionner 5 critères
(base candidat.e.s n= 500)

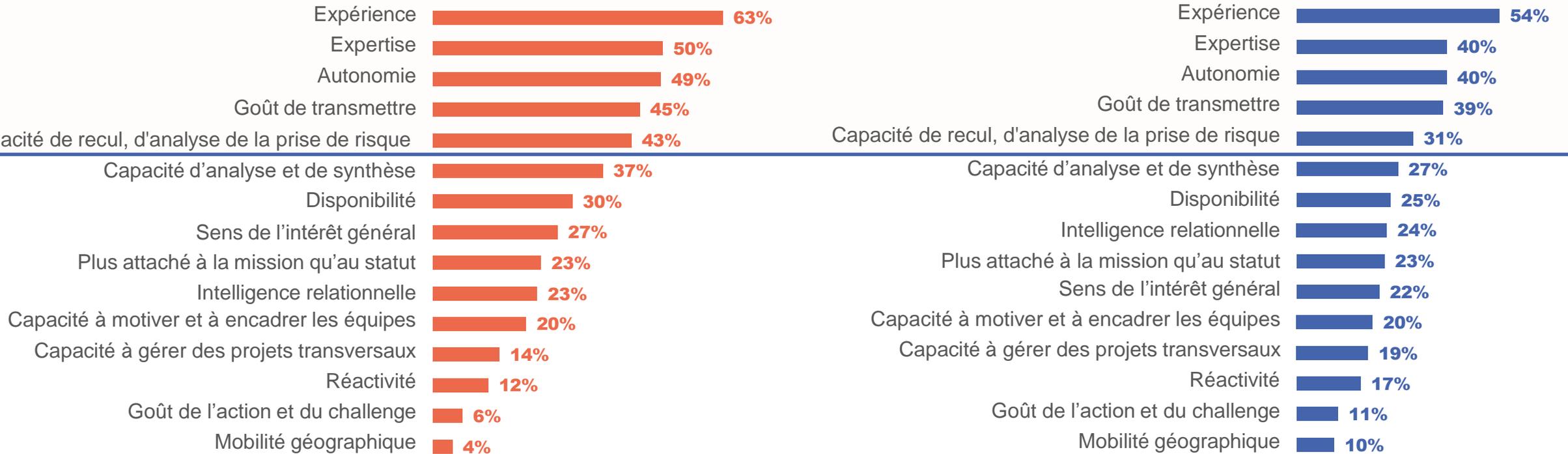
MÉLANGE DE **HARD** ET DE **SOFT SKILLS**, CANDIDAT.E.S ET RECRUTEUR.SE.S ATTRIBUENT AUX SÉNIORS LES MÊMES **ATOUPS** : EXPÉRIENCE, EXPERTISE, AUTONOMIE EN PREMIER LIEU

Atouts des séniors

Candidat.e.s



Recruteur.se.s



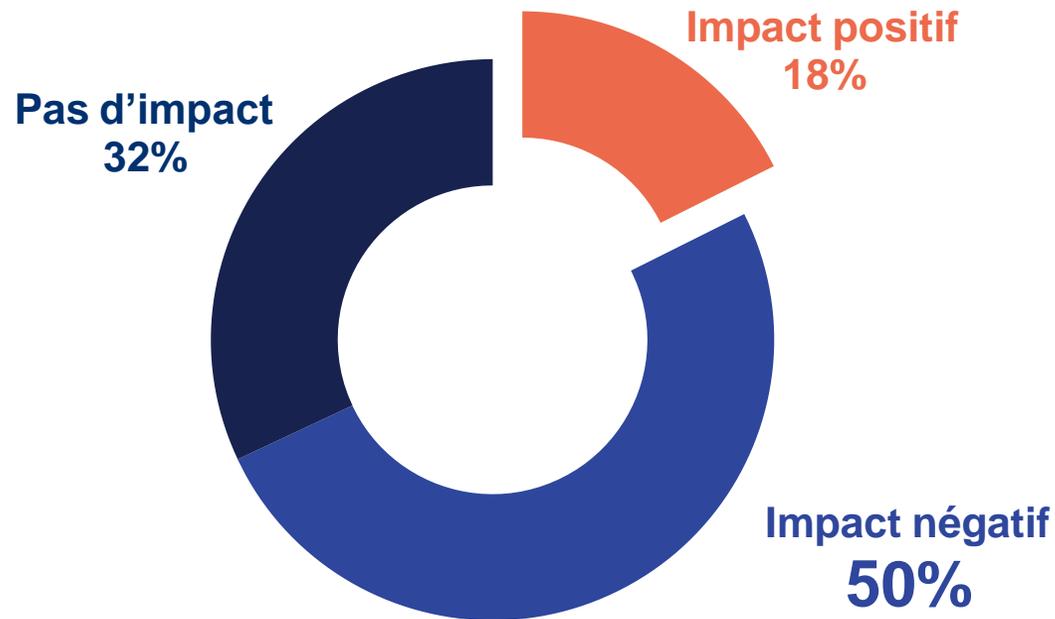
D'après vous, quels sont les 5 principaux atouts des séniors ? Veuillez sélectionner 5 atouts. (base pour chaque population n= 500)

6ÈME CONSTAT

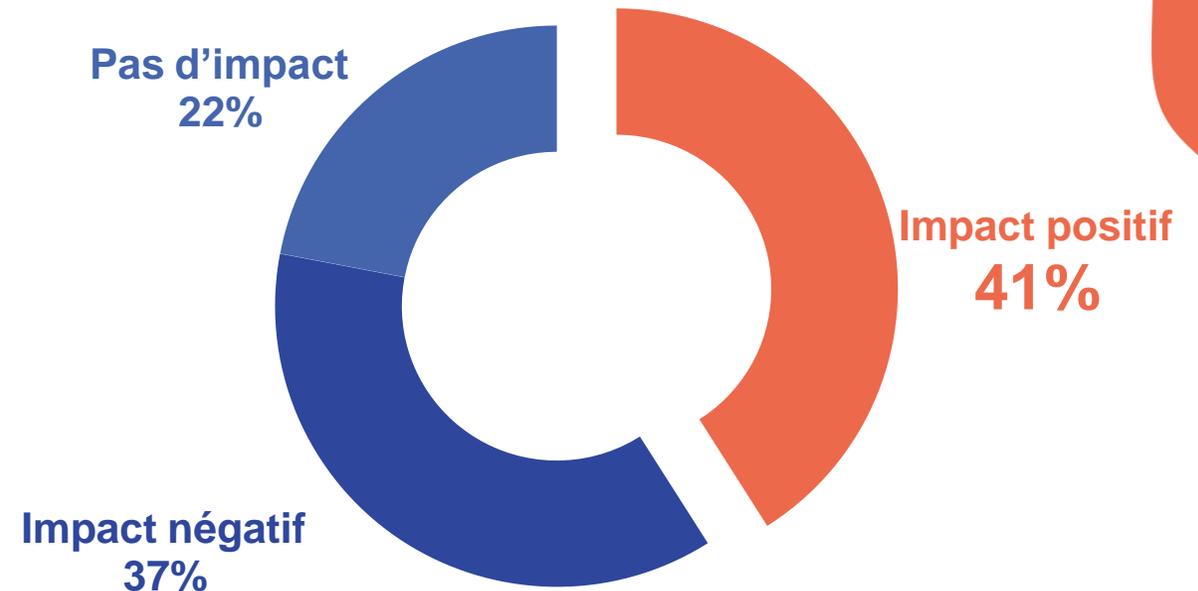
Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite, des mesures spécifiques d'accompagnement seraient bienvenues

LE FAIT DE RECULER L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE À 65 OU 67 ANS AURA UN **IMPACT RELATIF** SUR L'EMPLOYABILITÉ DES SÉNIORS. LES RECRUTEUR.SE.S SEMBLENT NÉANMOINS PLUS CONFIANTS

Candidat.e.s



Recruteur.se.s



*Pensez-vous que le fait de reculer l'âge de départ à la retraite à 65 ou 67 ans aura un impact POSITIF ou NEGATIF sur l'employabilité des séniors ?
(base pour chaque population n= 500)*

PISTE DE MESURE D'ACCOMPAGNEMENT JUGÉE PRIORITAIRE : LA RÉDUCTION PROGRESSIVE DU TEMPS DE TRAVAIL OBLIGATOIRE ET SANS IMPACT SUR LES COTISATIONS DES SENIORS

Candidat.e.s



Recruteur.se.s



Pour les seniors, une réduction progressive du temps de travail obligatoire sans impact sur leurs cotisations



Pour les seniors, une réduction progressive du temps de travail obligatoire sans impact sur leurs cotisations



Des systèmes de binômes systématisés jeunes/senior au sein des entreprises et organisations afin que chacun bénéficie de l'expérience...



Des systèmes de binômes systématisés jeunes/senior au sein des entreprises et organisations afin que chacun bénéficie de l'expérience...



Des possibilités de cumuler une retraite et une activité professionnelle



Des possibilités de cumuler une retraite et une activité professionnelle



Un système plus incitatif à rester en activité dans laquelle si l'individu part tard alors il a une pension plus intéressante



Un système plus incitatif à rester en activité dans laquelle si l'individu part tard alors il a une pension plus intéressante



Des formations certifiantes obligatoires et régulières à partir de 45 ans



Des formations certifiantes obligatoires et régulières à partir de 45 ans



Dans un contexte où l'âge de départ à la retraite sera repoussé à 65 ou 67 ans, quelle mesure d'accompagnement spécifique (à destination des seniors) vous semble prioritaire parmi les suivantes (base pour chaque population n= 500)

An illustration on an orange background. On the left, three interlocking gears of different sizes are shown in white outline. On the right, four stylized human figures in business attire are seated around a table, also in white outline. A large white number '3' is positioned on the right side of the illustration.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

SYNTHÈSE DES RESULTATS



DÉFINIR LA SENIORITE

L'expérience reste un marqueur important de la séniorité

→ 45% des recruteur.se.s et 28% des candidat.e.s considèrent qu'un senior est une personne qui a un certain nombre d'expériences professionnelles sur un poste ou un domaine particulier. Cela est d'autant plus marqué auprès des dirigeant.e.s (57%), des recruteur.se.s dont c'est la fonction principale (60%) ou de ceux exerçant leur activité dans un cabinet de conseil en recrutement (66%). Également auprès des recruteur.se.s travaillant dans le secteur public (53%).

Quand on demande à ces mêmes recruteur.se.s à partir de combien d'années sur un même poste ou un même secteur ils pensent que l'on devient sénior plus d'un tiers d'entre eux (35%) considèrent que c'est à partir de 15 années d'expérience, 29% indiquant plutôt que c'est à partir de 10 années. Ainsi pour 63% de nos recruteur.se.s un senior peut être considéré comme tel dès lors qu'il a 15 voire 10 années d'expérience sur un même poste ou un même secteur.

Cette vision ne recoupe pas exactement ce que disent les candidat.e.s interrogé.e.s.

Le seuil serait plutôt à mettre après 20 années d'expériences (pour 28% d'entre eux) voire à partir de plus de 25 années sur un même poste ou un même secteur et ce pour 32% d'entre eux.

Si l'on regarde la longévité moyenne sur un poste ou un secteur particulier pour être considéré comme sénior : les recruteur.se.s la mette à 16 années d'expériences professionnelles tandis qu'elle est à 18.5 chez les candidat.e.s.

SYNTHÈSE DES RESULTATS



→ D'un autre point de vue, **39%** des recruteur.se.s et **33%** des candidat.e.s considèrent qu'un senior est une personne qui a un certain nombre d'expériences professionnelles **quel que soit le domaine concerné.**

Dans ce cas c'est à partir de plus de 25 ans d'expériences professionnelles que 40% des candidat.e.s indiquent que l'on est sénior (32% choisissent à partir de 20 ans).

Seuls 19% des recruteur.se.s citent un tel palier. Ils indiquent plutôt pour 31% d'entre eux un seuil de 15 années d'expériences (voire pour 29% après 10 années) pour considérer une personne comme sénior.

Si l'on regarde la longévité moyenne **quel que soit le domaine concerné** pour être considéré comme sénior : les recruteur.se.s la mette à 16.5 années d'expériences professionnelles tandis qu'elle est à 20 années chez les candidat.e.s.

Cette différence marquée entre candidat.e.s et recruteur.se.s marque un regard en miroir dans lequel que ce soit **sur un même poste ou un même secteur ou tous postes confondus** les candidat.e.s considèrent que la séniorité (=l'expérience - la légitimité ?) s'acquière sur du plus long terme.

→ Notons que spontanément 40% des candidat.e.s définissent le senior comme une personne d'un certain âge. Ils ne sont que 16% chez les recruteur.se.s.

→ Mais à partir de quel âge est-on actuellement considéré.e comme sénior ?

Pour 81% des candidat.e.s ce seuil se situe **à 50 ans** ou plus vs 63% chez les recruteur.se.s.

Plus d'un tiers d'entre eux (37%) indiquent plutôt que ce seuil se situe à partir de 45 ans voire à partir de 40 ans. Auprès des recruteur.se.s pour qui le recrutement est leur fonction principale ce taux monte à 43%.

Si l'on regarde l'âge moyen donné par les recruteur.se.s lcelui-ci est à 49.6 ans. Chez les candidat.e.s il est situé à 52.7 ans.

→ Seul un tiers des candidat.e.s considèrent par ailleurs que leur vision de la séniorité correspond à celle des recruteur.se.s



LE RECRUTEMENT DES SENIORS EN QUESTION

Les freins

→ **6 recruteur.se.s sur 10** (63%) pensent qu'il existe **des freins à la présentation ou à la sélection de candidat.e.s seniors au décisionnaire final du recrutement.**

Cela est d'autant plus vrai auprès des recruteur.se.s exerçant leur activité dans un cabinet de conseil en recrutement (80%) ou de ceux pour lesquels recruter est leur fonction principale (73%).

Ces freins perçus pointent principalement la **faible adaptation des seniors aux nouvelles technologies** ou encore leur difficulté d'intégration aux équipes plus jeunes, voire la résistance aux changements organisationnels, avant de souligner l'investissement limité ou trop lourd que ces personnes peuvent représenter (le temps restant avant la retraite / la santé fragile ou le coût pour l'entreprise).

→ De leur côté ce sont **7 candidat.e.s sur 10** (73%) qui pensent qu'il existe **des freins à sélectionner des candidat.e.s à l'emploi seniors** pour les recrutements. S'ils identifient globalement les mêmes principaux éléments que les recruteur.se.s, les proportions ne sont pas exactement les mêmes. Ils citent d'abord le peu de temps restant avant la retraite ou encore la santé plus fragile voire le coût pour l'entreprise. Ils soulignent ensuite le fait d'avoir trop de compétences par rapport au poste. La faible adaptation aux nouvelles technologies ou les difficultés d'intégration dans des équipes plus jeunes arrivant ensuite.

Faible adaptation aux nouvelles technologies et difficultés d'intégration semblent être des freins qui, s'ils sont identifiés par les deux populations, n'y ont pas le même poids : centraux pour les recruteur.se.s et plus périphériques pour les candidat.e.s. Ils recèlent sûrement une clef importante de pistes pour faire avancer les différentes actions. De même, 36% des candidat.e.s identifient le fait d'avoir trop de compétences par rapport au poste comme étant un frein alors qu'il n'est posé comme tel que par 27% des recruteur.se.s.

SYNTHÈSE DES RESULTATS



→ **Malgré ces taux clairs indiqués pour dire qu'il existe des freins, les recruteur.se.s semblent néanmoins jouer le jeu de la non discrimination**

Ainsi 60% indiquent avoir déjà proposé la candidature d'un.e candidat.e sénior à un.e manager opérationnel.le ou à un.e client.e qui n'envisageait pas ce type de profil a priori.

Ici encore cela est d'autant plus vrai auprès des recruteur.se.s exerçant leur activité dans un cabinet de conseil en recrutement (84%) ou de ceux pour lesquels recruter est leur fonction principale (68%). Ceux travaillant dans des structures moyennes de 20-249 salariés (65%) ou les recruteur.se.s du secteur public (69%) sont également plus susceptibles de proposer des candidatures séniors sur ce type de poste.

Les résultats dans la plupart des cas doivent être rapprochés de données plus générales sur l'issue des entretiens mais on note que :

- 62% des seniors présentés ont été vu.e.s en entretien
- 21% d'entre eux recrutés
- 25% des séniors présentés ont été écartés en raison de leur âge qu'ils aient été vus en entretien ou non

→ **Les candidat.e.s de leur côté déclarent majoritairement que pour obtenir un poste ils sont prêts à :**

- changer de fonction à 76%
- changer d'entreprise à 73%
- revoir leur rémunération à la baisse à 76%

-Et se déclarent mobiles géographiquement pour 35% d'entre eux. 45% jusqu'à 100km de leur lieu d'habitation actuel et 29% élargissant à la France entière. Ces chiffres semblent battre en brèche le manque de mobilité géographique des candidat.e.s français.

SYNTHÈSE DES RESULTATS



LES ATOUS SOLIDES DES SENIORS

→ Si l'âge fait bien partie des **principaux critères de sélection identifiés par les candidat.e.s** (53%), les expériences professionnelles en nombre comme en qualité (65%), le potentiel du profil (55%) ou les compétences techniques (54%) leur apparaissent également primer dans les critères de sélection d'un candidat par les recruteur.se.s.

→ Ainsi ils semblent être en phase avec les professionnels du recrutement qui mettent en avant lorsqu'ils évoquent **les atouts des seniors** leur expérience ou leur expertise mais aussi leur autonomie, leur goût de transmettre ou leur capacité de recul et d'analyse de la prise de risque. Ces atouts sont d'ailleurs les mêmes que ceux qu'identifient pour eux-mêmes les candidat.e.s (dans d'un peu plus larges proportions).

Ils illustrent parfaitement l'accord des points de vue des 2 populations et constituent un autre axe de réflexion.

BOOSTER L'EMPLOYABILITE DES SENIORS ?

→ Les professionnels du recrutement indiquent dans leur grande majorité qu'ils pensent **qu'un dispositif légal imposant aux entreprises de recruter des seniors permettrait d'augmenter leur taux d'emploi** (76%) mais aussi qu' **un dispositif favorisant l'emploi des seniors et des juniors permettrait également d'assurer la transmission des savoirs** (88%)

→ Par ailleurs 41% d'entre eux pensent que le **fait de reculer l'âge de départ à la retraite à 65 ou 67 ans aura un impact positif sur l'employabilité des seniors. C'est optimisme relatif n'est pas aussi largement partagé par les candidat.e.s, qui sont seulement 18% à anticiper un impact positif.**

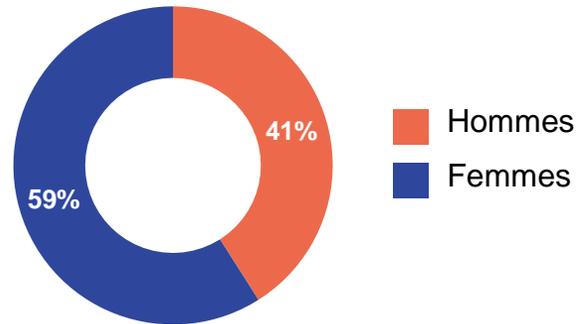
→ Dans un contexte où l'âge de départ à la retraite sera repoussé à 65 ou 67 ans, la mesure d'accompagnement spécifique à destination des seniors semblant prioritaire, tant pour les candidat.e.s que pour les recruteur.se.s, est **une réduction progressive du temps de travail obligatoire sans impact sur leurs cotisations.**

An illustration at the top of the page features three interlocking gears on the left and a group of four business professionals in a meeting on the right. The entire scene is rendered in white line art against a solid orange background. A large white number '4' is positioned on the right side of the illustration.

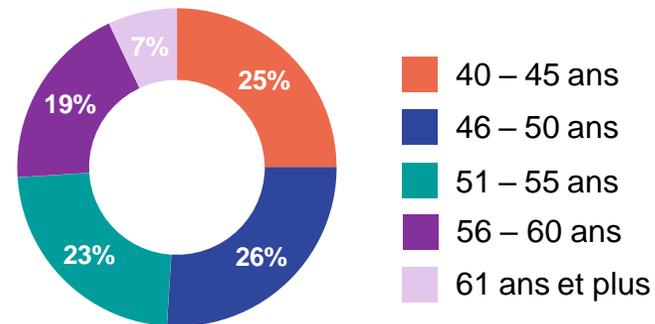
ANNEXE : PROFILS DÉTAILLÉS DES INTERVIEWÉS

DÉTAIL DES PROFILS DES CANDIDAT.E.S 1/2

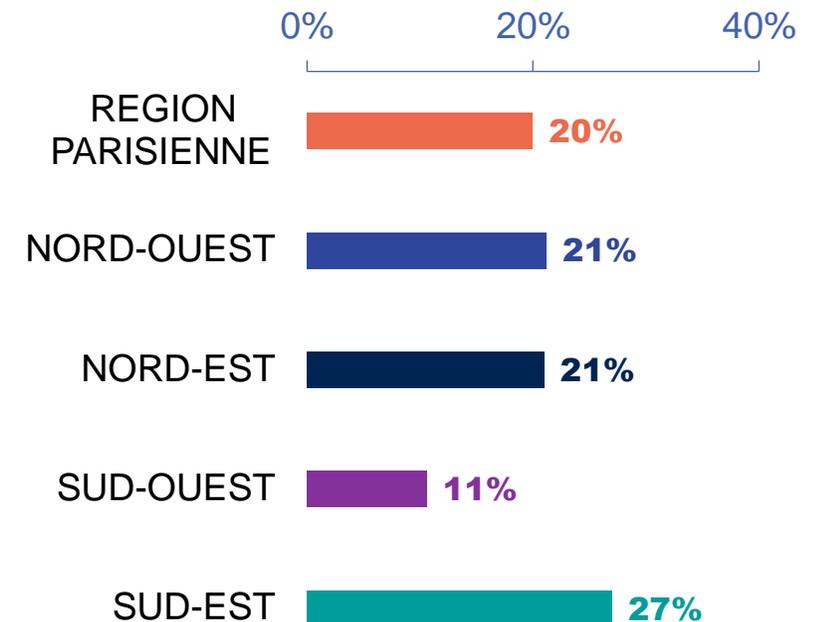
Genre



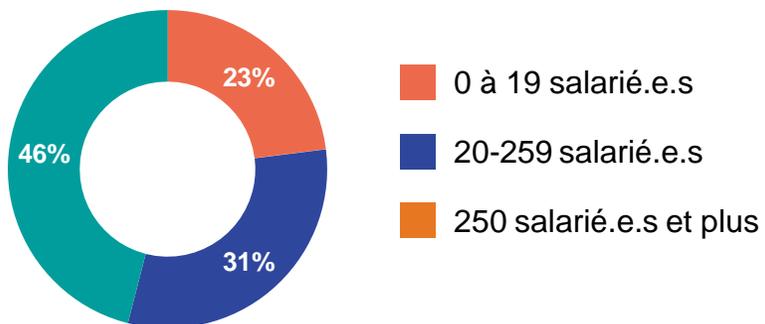
Âge



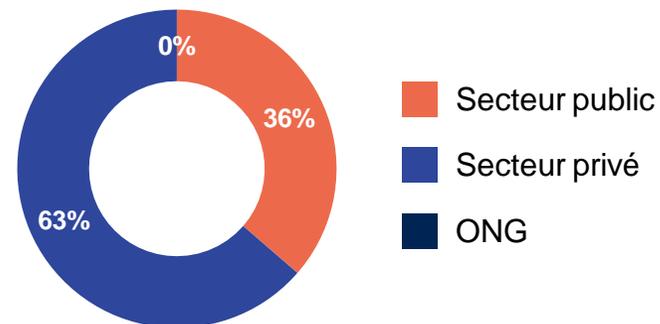
Région



Taille d'entreprise

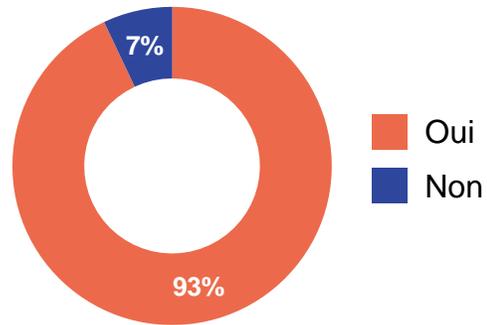


Secteur

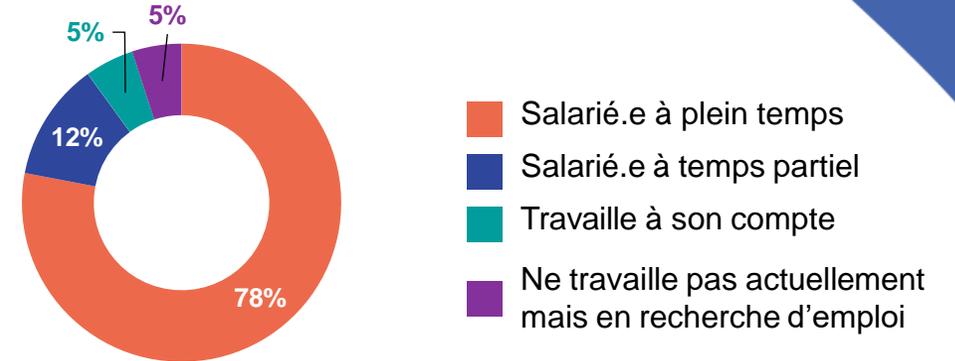


DÉTAIL DES PROFILS DES CANDIDAT.E.S 2/2

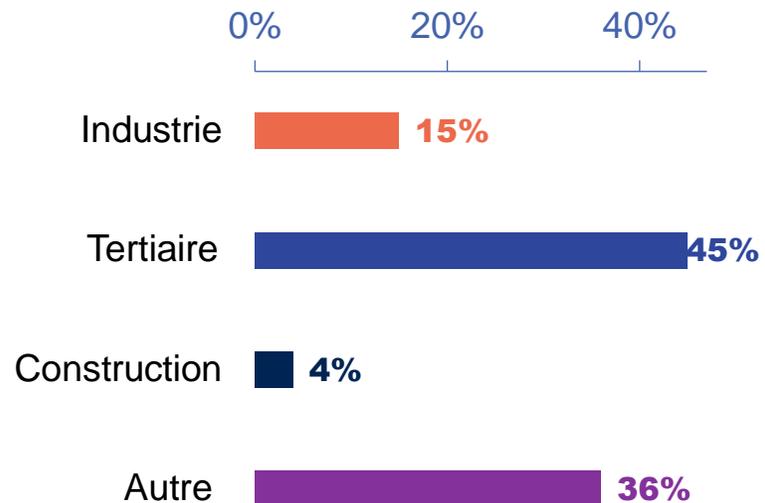
En poste actuellement ?



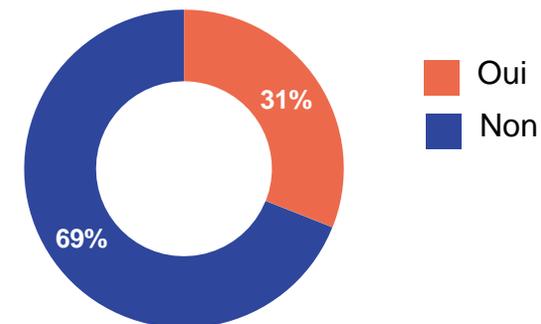
Situation professionnelle



Secteur d'activité

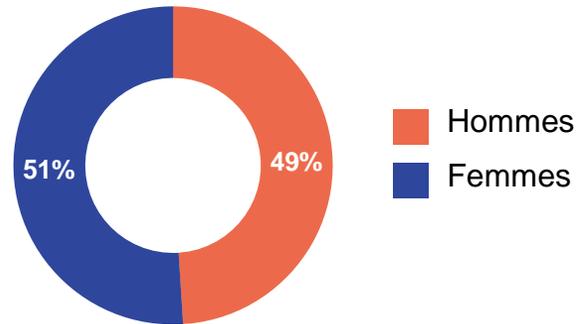


Êtes-vous cadre ?

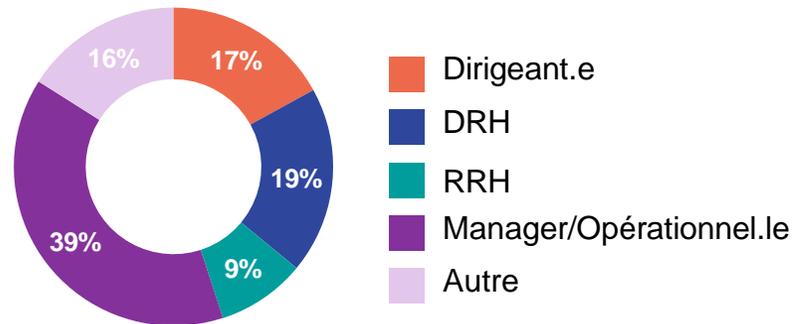


DÉTAIL DES PROFILS DES RECRUTEUR.S.E.S

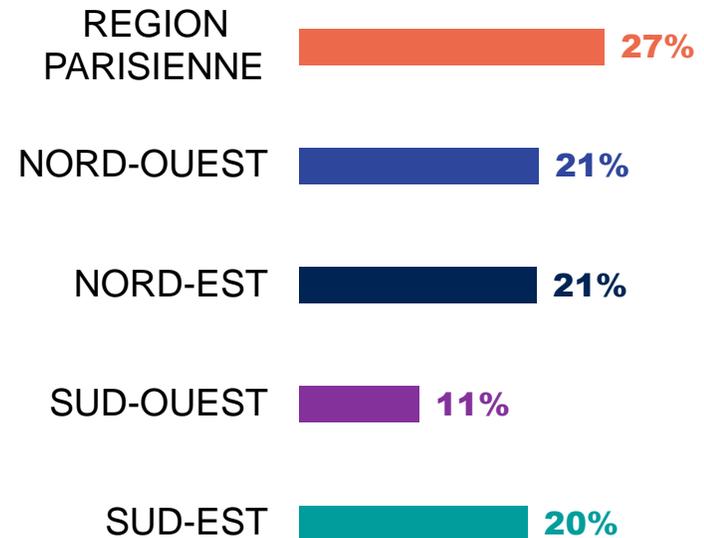
Genre



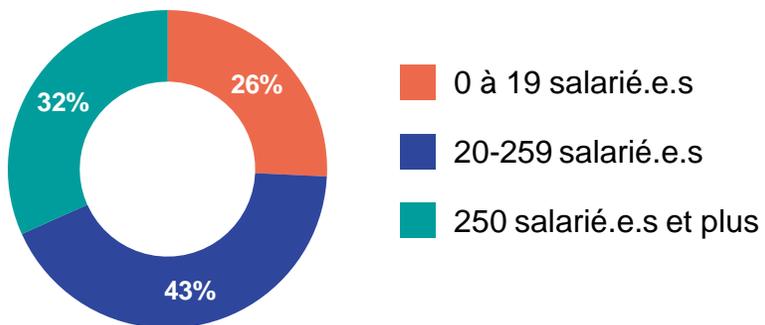
Fonction



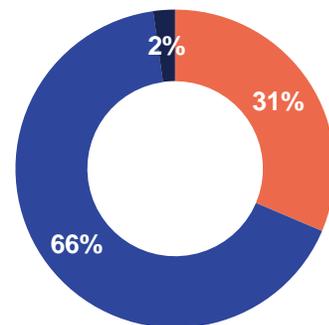
Région



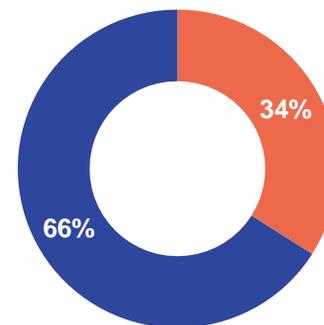
Taille d'entreprise



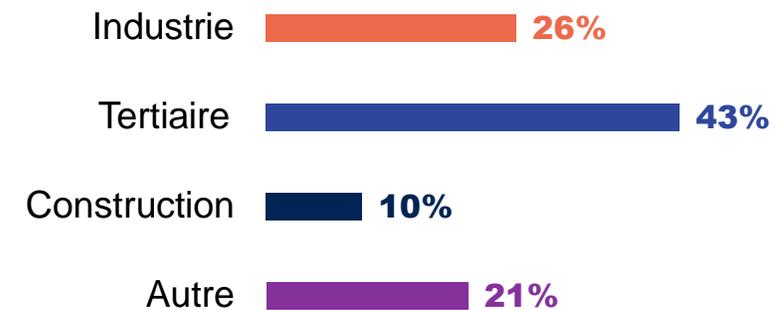
Secteur



Cabinet en recrutement



Secteur



CONTACT PRESSE

Susie Tschaggeny

susie@speakoutcom.fr

Tél. : 06 22 93 35 00

A Compétence Egale

77, rue du Faubourg Saint-Jacques

Tél. : 01 55 43 99 82

www.compétenceegale.com