

Comment les entreprises peuvent faciliter l'accès à l'emploi pour les seniors ?

Avec le vieillissement de la population et le recul de l'âge légal de départ à la retraite, la question de l'employabilité des travailleurs seniors (personnes âgées de plus de 50 ans) se pose. En effet, les seniors rencontrent des difficultés à accéder au marché de l'emploi en raison de différents préjugés et stéréotypes liés à leur âge. Cependant, les entreprises peuvent mettre en place des solutions pour faciliter leur accès à l'emploi et leur intégration dans l'entreprise.

Les seniors sur le marché du travail

En 2022, le taux d'emploi des 55-64 ans en France a continué d'augmenter, atteignant 56,9%. C'est le plus haut niveau depuis 1975. Cependant, ce taux reste inférieur à la moyenne européenne qui est de 62,4%.¹

Bien qu'élevé, le taux d'emploi diminue nettement avec l'âge, passant de 82,5% pour les 25-49 ans à 76,4% pour les 55-59 ans, puis chutant à 36,2% pour les 60-64 ans.¹ Cette baisse s'explique par les transitions progressives vers la retraite.

En effet, à 60 ans une personne sur six est retraitée. Cependant, les discriminations liées à l'âge sont également en cause.

De plus, les ouvriers et employés seniors sont notamment plus souvent au chômage que les cadres et les professions intermédiaires.¹

Il faut cependant noter que le taux de chômage des seniors est en baisse, mais bien que toujours plus faible que la moyenne, il tend à se rapprocher de celui de l'ensemble des actifs. En 2022, il était de 5,7% (5,1% pour les 55-59 ans et 7% pour les 60-64 ans).¹

Entre 2014 et 2022, sous l'effet des réformes des retraites reculant l'âge de départ à la retraite, la part des seniors en emploi a augmenté, tandis que celle des retraités a diminué.¹

Les obligations des entreprises

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place des mesures pour favoriser l'employabilité des seniors, sous peine de pénalités s'élevant à 1% des rémunérations des salariés.

Voici quelques exemples de mesures que les entreprises peuvent mettre en place :

- Recruter un demandeur d'emploi de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation

- Proposer un CDD senior pour un demandeur d'emploi de plus de 57 ans
- Proposer un CDI inclusion pour les demandeurs d'emploi de plus de 57 ans en situation de grande fragilité sur le marché de l'emploi

Les solutions pour favoriser l'emploi des seniors

Des solutions peuvent être mises en place afin de favoriser l'accès au travail pour les seniors.

Valoriser l'expérience et les compétences des seniors

Pour attirer davantage de candidats seniors, il est nécessaire de sensibiliser les managers et les recruteurs aux discriminations liées à l'âge. Pour y parvenir, ils peuvent suivre les formations "Manager sans discriminer" et "Recruter sans discriminer" proposées par A Compétence Egale.

Les entreprises peuvent également proposer des entretiens plus longs afin de mieux évaluer le potentiel des candidats seniors et leur motivation à rejoindre l'entreprise.²

Certaines vont même jusqu'à mettre en place des "job dating" dédiés aux seniors pour faciliter leur recrutement.

Les entreprises doivent permettre aux seniors d'accéder à la formation continue et au mentorat afin de développer leurs compétences et de faciliter la transmission des savoirs.

Elles doivent également leur offrir des possibilités d'évolution et de mobilité interne. Cela permet de valoriser leur expertise tout en les motivant à s'impliquer davantage dans la vie de l'entreprise³.

Favoriser l'intégration et la collaboration

Dans un objectif d'intégration, les entreprises doivent promouvoir la mixité des âges au sein des équipes.

Pour favoriser le maintien en emploi des seniors, les entreprises doivent veiller à l'ergonomie et à l'accessibilité des postes de travail. Par exemple, leurs outils numériques seront adaptés aux besoins des seniors. De plus, elles les aideront à automatiser les tâches difficiles et à éviter les gestes répétitifs. Elles peuvent également proposer aux salariés de 45 ans une visite médicale de mi-carrière.

Offrir des horaires flexibles et la possibilité de télétravail, ce qui permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle garantit aussi une meilleure intégration des seniors dans l'entreprise.

Il peut être intéressant d'organiser des activités intergénérationnelles pour faciliter l'intégration et la collaboration entre les seniors et les autres collaborateurs plus jeunes.

Cela permet de valoriser les synergies et de lutter contre les préjugés liés à l'âge. De plus, pour les impliquer davantage, les entreprises peuvent mettre en avant l'expertise des seniors en leur confiant des missions à responsabilités. Cela permet de valoriser leurs compétences et de les impliquer dans l'entreprise.

Mettre en place des politiques RH bienveillantes

Il est nécessaire que les entreprises accompagnent les seniors dans la transition vers la retraite. Par exemple, il est possible de leur offrir la possibilité de passer à temps partiel ou de bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail.

La retraite progressive est un autre dispositif qui reste encore peu utilisé qui consiste à travailler à temps partiel tout en touchant en même temps une partie de leur retraite.

Le mécénat de compétences, de son côté, est un dispositif qui permet à une entreprise de faire un don pour soutenir un projet d'intérêt général pendant le temps de travail des salariés. En contrepartie, l'entreprise mécène peut profiter d'une réduction fiscale. Cela se matérialise par une prestation de services ou un prêt de ressources humaines.

C'est une bonne solution pour accompagner la transition des travailleurs seniors vers la retraite en leur proposant un engagement associatif tout en conservant leur activité.

Communiquer sur les initiatives en faveur des seniors

Pour promouvoir une image positive des travailleurs seniors, les parcours et les réussites des seniors au sein de leur entreprise doivent être valorisés.

Les entreprises peuvent ainsi inspirer d'autres entreprises à s'engager en faveur de l'emploi des seniors. Cette communication interne et externe permet également de lutter contre les stéréotypes liés à l'âge et de montrer que les seniors constituent une véritable richesse pour l'entreprise².

Face aux défis du vieillissement de la population et de l'allongement de la vie professionnelle, les entreprises ont la charge de faciliter l'accès à l'emploi et l'intégration des seniors. En s'engageant en faveur de l'emploi des seniors, les entreprises peuvent non seulement bénéficier de leur expertise et de leur savoir-faire, mais également améliorer leur image, tout en faisant la promotion d'un environnement de travail plus inclusif.

–

¹ « Les seniors sur le marché du travail en 2022 », DARES.

² « L'emploi des seniors : un défi et une chance pour l'entreprise », chance.co

³ « L'emploi des seniors : le guide complet », bonanza.co