

Un pour Tous, Tous seniors

AIDE-MÉMOIRE POUR L'INCLUSION DES SENIORS DANS L'EMPLOI

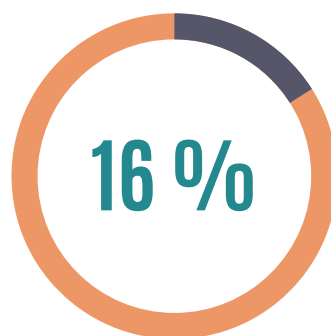
Personne d'expérience : 31% des recruteur·se·s estiment qu'un profil senior (ex. consultant senior) a plus de 15 ans d'expérience.

Personne âgée : 63% des recruteur·se·s estiment qu'un senior a 50 ans et plus (23% estiment qu'une personne est senior dès l'âge de 45 ans).

Inconscient collectif : seniors = âge

Code du travail : seniors = expérience

Et si l'on considérait les 2 ?



des personnes âgées de 55 à 69 ans ne sont ni en emploi, ni à la retraite en 2021.



3/5

des seniors ni en emploi, ni à la retraite, sont des femmes.

1/2

des seniors entre 55 et 61 ans n'est ni en emploi, ni à la retraite, pour des raisons de santé ou de handicap.

Être sans emploi pour un senior

Revenus minimaux

1/3

des seniors sans emploi vivent sous le seuil de pauvreté.

1/4

des seniors ne perçoivent pas de revenus ni de minima sociaux.

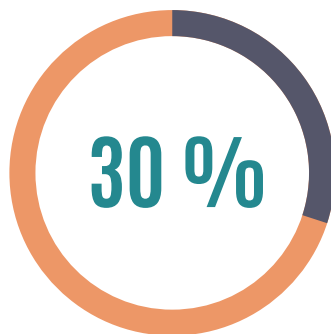
1/5

des seniors perçoivent les minima sociaux (RSA/ allocation personne handicapée).

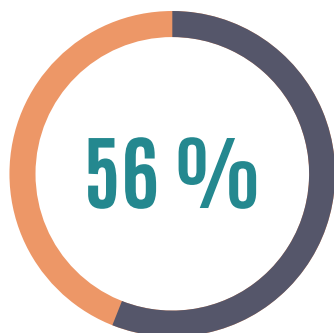
AIDE-MÉMOIRE POUR L'INCLUSION DES SENIORS DANS L'EMPLOI

Parole de seniors, Hélène, 58 ans.

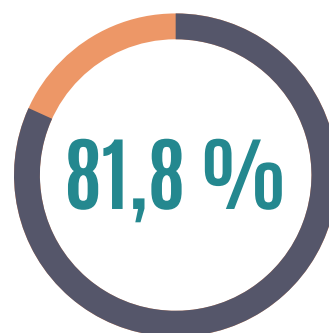
" Je me suis vue refuser des postes, alors que j'avais largement les compétences, parmi les raisons : l'âge, notamment lié au coût. "



des recruteur·se·s, estiment le coût comme constituant un obstacle au recrutement ou au maintien dans l'emploi des travailleur·se·s de plus de 50 ans.



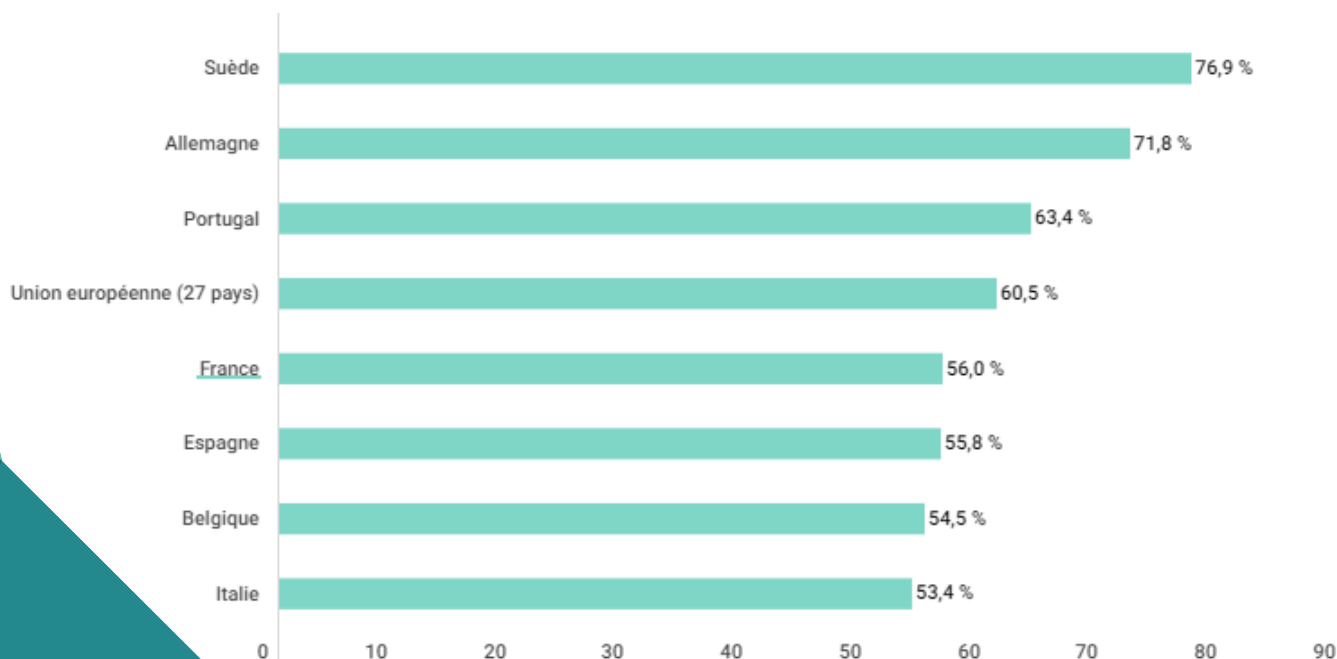
VS



des 55 à 64 ans sont en emploi en 2021.

des 25 à 49 ans sont en emploi en 2021.

Taux d'emploi des seniors dans quelques pays de l'UE en 2021



ET SI ON FAVORISAIT LEUR INSERTION ?

Parole de seniors, Denis, 59 ans.

“ C'est ce qui ressortait beaucoup dans les entretiens :

“ Est-ce que je suis capable de... ”

Paradoxalement, on ne tient même pas compte du parcours.

C'est savoir si aujourd'hui, je saurais encore être demain. ”

En entretien :

On adopte

- “ Quelles compétences avez-vous pu développer au cours de votre expérience, qui répondent aux enjeux du poste ? ”
- “ Qu'est-ce qui est important pour vous dans un collectif de travail ? ”
“ Comment vous adaptez-vous à une nouvelle équipe ? ”
- “ Le partage et la transmission de connaissances et de compétences sont primordiaux dans notre équipe. Que souhaitez-vous apporter au collectif ? ”

On oublie

- “ Avec votre parcours, est-ce que vous allez pouvoir faire cette tâche -là ? ”
- “ Est-ce que vous allez pouvoir travailler avec des plus jeunes que vous ? ”
- “ Est-ce que vous allez accepter que des plus jeunes que vous vous donnent des ordres ? ”
- “ Est-ce que vous allez pouvoir vous adapter ? ”

C'est interdit

- “ Quel âge avez-vous ? ”
- “ Quelle est votre année de naissance ? ”
- “ Combien d'années pensez-vous encore travailler ? ”
- “ Avez-vous des problèmes de santé particuliers ? ”
- “ Avez-vous ou êtes-vous atteint d'une maladie qui vous empêcherait d'effectuer correctement les missions du poste ? ”

La discrimination sur le critère de l'âge est interdite par le Code du travail Art.L1132-1 à L1132-4 et sanctionnée par le Code pénal Art. L225-1 à L225-4

Art. L1221-6 du Code du travail

« Les questions posées au cours d'un entretien doivent se limiter aux seules questions ayant un trait direct avec l'emploi. Les questions posées au candidat doivent donc avoir pour seul but d'en apprécier les qualités professionnelles et l'adéquation de sa personnalité au poste proposé. »



**Sanctions encourues en cas de discrimination
45 000 euros d'amende et 3 années d'emprisonnement**

ET SI ON FAVORISAIT LEUR INSERTION ?

Tuyaux de pro

Nos partenaires vous partagent leurs "bonnes pratiques"

Emil TCHALOYANI, Responsable des ressources humaines

" 46% de nos salarié·e·s sont des seniors. Parmi eux/ elles, énormément ont réalisé l'intégralité de leur carrière à Carrefour Saint-Clément-De-Rivière.

Je dirais qu'à peu près 50% de nos recrutements sur les quatre dernières années sont axés sur les seniors. On ne cible pas en fonction de l'âge, on recrute sur le CV, la pertinence des emplois et que la personne soit motivée. C'est indépendamment de l'âge, bien au contraire il peut être une plus-value... "

- **Temps** choisi : possibilité de temps partiel ou temps plein.
- Beaucoup de personnes en **reconversion** dans notre secteur. De la **formation** et du **tutorat** sont mis en place.
- **Complémentarité** : la différence de générations permet d'avoir un équilibre au sein d'un service.

Prêt·e·s à vous lancer ? Vous pouvez être aidé·e·s :

Aides institutionnelles existantes

À retrouver sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-senior-cdd-senior>

Un CDD inclusion pour les seniors sans solution dans le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique.

Un CDD senior pour permettre aux salarié·e·s de plus de 57 ans d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Une aide de l'Etat pour l'embauche d'un senior en contrat de professionnalisation.

Contactez-nous

Halima SADIKI- Chargée mission entreprise
h.sadiki@fondationface.org
04.86.87.80.16



Retrouvez le guide sur lamallette-rse.org -> ressources -> diversité et inclusion - discriminations liées à l'âge

Un grand merci aux entreprises participantes au groupe de travail