

FICHES ACTION : ***RECRUTER DES SENIORS***

EMPLOI DES SENIORS¹ : RAPPEL DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

L'accord ou le plan d'action à mettre en œuvre doit nécessairement comporter :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus
- des objectifs chiffrés ciblés relatifs aux actions à conduire dans au moins trois des six domaines suivants :
 - **recrutement des salariés âgés,**
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 - amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ».

Pour chaque domaine retenu, une action devra être prévue comportant un objectif chiffré mesurable au moyen d'un indicateur précis et les modalités de suivi de l'action retenue.

1 / POURQUOI AGIR ?

L'embauche d'un senior peut être profitable :

- l'expérience technique, capacité à aller à l'essentiel, compétences transversales les rendent opérationnels plus rapidement
- l'intérêt d'une équipe mixte est dans la stabilité (diminution du turnover)

2) COMMENT AGIR ?

Plusieurs leviers d'intervention peuvent être utilisés pour recruter des seniors :

¹ Le plan senior s'adresse aux personnes âgées de plus de 50 ans. A noter cependant que certains dispositifs visent spécifiquement les seniors concernant parfois des actifs de moins de 50 ans.



- **Faire le point de la situation de sa pyramide des âges et des recrutements :**

Elaborer une pyramide des âges de l'entreprise,
Faire le point sur le mode de recrutement et le profil des salariés recrutés

- **Faire évoluer ses méthodes de recrutement :**

Diversifier ses sources de recrutement pour toucher le maximum de personnes et une diversité de profils
Mettre en avant les bonnes pratiques de l'entreprise en matière d'embauche et de conditions de travail : durée du travail, contenu du travail, formation adaptée.

EXEMPLES D'INDICATEURS :

- Elaboration d'outils et de procédures de recrutement non discriminatoires (offre d'emploi, grille entretien)
- Recours aux contrats aidés (et notamment au contrat de professionnalisation pour recruter des salariés de plus de 45 ans)
- Formalisation par l'entreprise de son engagement au recrutement de candidats seniors

3/ BON A SAVOIR

- les dispositifs mobilisables pour le recrutement des seniors :
 - o les contrats à durée déterminée (CDD) à partir de 57 ans : CDD d'une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois.
 - o le contrat initiative emploi (CIE) : contrat aidé destiné aux demandeurs d'emploi (cf. www.poleemploi.fr ou asp.fr)
 - o l'aide dégressive délivrée à l'employeur : destinée à soutenir le recrutement d'un demandeur d'emploi indemnisé et âgé d'au moins 50 ans.
 - o le cumul emploi/ retraite

Pour faire le point sur vos recrutements, **votre CCI peut vous aider** à :

- diagnostiquer vos besoins,
- vous mettre en contact avec les professionnels du recrutement

Votre contact :

Marie Chantal Luzineau : 05 46 00 73 32

mc.luzineau@larochelle.cci.fr