

# 8 bonnes raisons d'embaucher des seniors

Les seniors (55-64 ans) ont un taux d'embauche en France de 53,8 %\* en moyenne contre 59,6 % chez nos voisins européens.

D'ici 2050, ils pourraient représenter 1/4 de la population et seraient amenés à travailler de plus en plus longtemps. Les bonnes raisons d'aller contre les idées reçues et d'embaucher des seniors sont nombreuses. En voici 8.



## 1. PARCE QU'UN SENIOR EST UN SALARIÉ STABLE

Pénurie de talents, chômage en recul... Recruter devient de plus en plus difficile pour les entreprises dans tous les domaines d'activité. Partout, elles sont confrontées à d'importantes problématiques de *turn-over*. Selon une étude réalisée par OpinionWay pour Microsoft France, 45 % des salariés français ne voient plus de raisons valables de rester dans leur entreprise actuelle. Dans ce contexte, embaucher un senior est un gage de stabilité pour l'entreprise : approchant de l'âge de la retraite, la plupart d'entre eux cherche un poste dans lequel ils pourront terminer leur carrière et se projeter durant plusieurs années.

## 2. SAVOIR-FAIRE : UN SENIOR A DE L'EXPÉRIENCE

Qu'ils aient évolué au sein d'une même entreprise ou occupé différents postes dans plusieurs domaines, les plus de 50 ans ont développé une expertise pointue et une expérience solide. Cette richesse de parcours est un atout pour les entreprises. Les seniors arrivent en poste, avec dans leur bagage un panel de compétences techniques et sont, de facto, rapidement opérationnels. Pour les entreprises, embaucher un senior, c'est gagner en temps et en efficacité. Et contrairement aux idées reçues, un senior ne se sentira pas nécessairement démuni face au numérique : la plupart d'entre eux s'est complètement approprié les outils technologiques qu'elle a vu naître et évoluer au cours de sa carrière. Dans une [étude réalisée conjointement par France Travail et l'Apec](#) sur les cadres de 55 ans et plus, demandeurs d'emploi, un accompagnant France Travail témoigne : « Certains disent qu'ils sont moins à l'aise sur Internet, mais ça ce n'est plus vrai aujourd'hui. Ça fait des années qu'on ne fait plus de formation spécifique pour les cadres seniors sur Internet parce qu'on ne trouvait plus personne, qu'ils se moquaient de nous en nous disant, "ça s'est terminé, maintenant les seniors se débrouillent aussi bien que les autres". »

## 3 SAVOIR-ÊTRE : LES SENIORS MAÎTRES DES SOFT-SKILLS

Capacité d'adaptation, sens du relationnel, recul, autonomie, capacité à s'organiser... Toutes ces compétences comportementales font partie des plus recherchées par les employeurs. Ça tombe bien, celles-ci sont particulièrement développées chez les seniors ! Au fil de leurs expériences professionnelles, ces derniers accumulent les qualités nécessaires pour gérer les situations de crise, créer du lien social avec leurs collègues, apaiser les conflits, s'adapter aux changements et aux situations inattendues...

Serge Guérin, sociologue expert des questions de « seniorisation » et professeur à l'Insee Business School explique dans un [article](#) pour Capital : « Il y a également une demande croissante de savoir-être dans les domaines de l'accompagnement, de l'enseignement ou du soin. Rien que dans le secteur du « care » plus d'un million de postes sont à pourvoir. Les seniors ont une carte à jouer, celle du vécu, notamment dans la relation humaine. »

## 4. POUR CRÉER UNE (VRAIE) TRANSMISSION INTERGÉNÉRATIONNELLE

Les seniors peuvent s'inscrire dans une logique de mentorat interne, en prenant sous leur aile des collaborateurs plus jeunes, les aiguiller en cas de difficultés.

Un [transfert des compétences](#) aux jeunes générations permet de les pérenniser et d'éviter de les voir disparaître au moment du départ à la retraite des seniors. C'est d'ailleurs l'un des objectifs du [knowledge management](#), le management des connaissances, démarche vouée à optimiser la circulation des connaissances au sein d'une organisation.

## 5. PARCE QUE NON, UN SENIOR NE COÛTE PAS SI CHER

L'un des principaux freins à l'embauche d'un senior ? Son coût. Mais si l'expérience a un prix, celui-ci peut être bien moins bloquant qu'on ne le pense. Déjà, l'État propose des mesures pour encourager les entreprises à embaucher des seniors, parmi lesquelles une [subvention financière accordée aux entreprises pour tout recrutement de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus](#), en contrat de professionnalisation. Par ailleurs, embaucher un senior c'est miser sur la transmission des compétences, bénéficier de son expérience, de sa performance et d'un profil autonome et déjà formé. Un investissement qui peut profiter à long terme, à n'importe quelle entreprise !

## 6. PARCE QUE C'EST MISER SUR UN VIVIER DE TALENTS... QUI VA GRANDIR !

Selon l'[Insee](#), d'ici 2040, le vieillissement de la population française est inéluctable. Une [enquête de ManpowerGroup](#) souligne que 69 % des employeurs dans le monde rencontrent des difficultés à pourvoir les postes vacants. D'un côté, il y a de plus en plus de seniors prêts à travailler, de l'autre, une pénurie des talents et

un phénomène de « Grande démission ». Pour Jean-Emmanuel Roux, fondateur de TeePy Job, plateforme de recrutement dédiée aux plus de 50 ans, « les seniors représentent un vivier de compétences dont les entreprises ne vont pas pouvoir se passer ».

## 7. LES SENIORS PEUVENT JOUER UN RÔLE PILIER DANS L'ENTREPRISE

Selon une étude publiée par l'Apec, « les cadres seniors endossent aussi un rôle de “régulateurs des relations sociales” au sein de l'entreprise : ils peuvent être des courroies de transmission pour le management ». La grande majorité des managers (82 %) est convaincue qu'avoir des cadres seniors dans son équipe en temps de crise est plutôt rassurant : ils les perçoivent comme engagés, motivés et enthousiastes. Le monde du travail a été bouleversé ces deux dernières années avec le télétravail, la perte de sens, les situations d'isolement... Plus que jamais, le rôle de repère social joué par les seniors peut se révéler très précieux pour construire le futur du travail.

## 8. POUR CRÉER DE LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE

Selon l'étude réalisée par France Travail et l'Apec, les discriminations liées à l'âge sont nombreuses et rendent difficile la recherche d'emploi pour ces profils. D'autre part, la diversité est bénéfique à l'entreprise dans son ensemble et les liens avec la performance sont de plus en plus soulignés par les entreprises. En encourageant la diversité, vous pouvez aussi renforcer les sentiments d'appartenance et de fierté de vos salariés. Alliée à l'inclusion, elle augmente également l'attractivité d'une entreprise, surtout pour les nouvelles générations : 41 % des personnes de moins de 35 ans présenteraient leur démission si leur entreprise allait à l'encontre des enjeux de diversité, d'égalité et d'inclusion auxquels elles sont attachées.

Enfin, embaucher des seniors participe à faire de l'entreprise un reflet plus fidèle de la société. Pour Serge Guérin, sociologue, interrogé par Capital : « Les recruteurs auraient tout intérêt à cultiver la diversité des âges pour coller à celle de leurs consommateurs. N'oublions pas que notre pays compte plus de 20 millions de personnes de plus de 50 ans ».

### Focus sur les dispositifs d'aide à l'emploi des seniors :

- Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour toute embauche de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation.
- Le contrat à durée déterminée "Senior" (CDD Senior) est un CDD réservé à certaines personnes en fin de carrière et dont la durée est spécifiquement encadrée. Visant les publics éloignés de l'emploi (seniors, handicapés, chômeurs de longue durée...) et réservé au secteur non marchand, le Contrat unique d'embauche (CUI) permet de bénéficier d'une aide financière, notamment pour l'embauche de personnes de plus de 50 ans.

### L'info en plus

Les salariés seniors inscrits à France Travail peuvent également bénéficier d'actions de formation telles que la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ; la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). Ils peuvent contacter leur conseiller France Travail pour en savoir plus.

\* Sources : Dares

