



# L'accès à l'emploi et les seniors

Rapport d'une étude menée entre octobre 2013 & mars 2014

*Avec le soutien de Regionsjob, le Centre des Jeunes Dirigeants & le Medef Ile de France*



# De L'utilité de cette étude

Suite à la première enquête sur « Les Seniors et l'accès à l'emploi », **A Compétence Egale** lance un baromètre annuel consacré aux trois parties prenantes du recrutement :

- Les candidat-e-s
- Les recruteurs en entreprise
- Les consultant-e-s en cabinet

Chaque année, ils ont la parole sur un ou plusieurs sujets touchant une problématique d'employabilité sur des populations potentiellement discriminées.



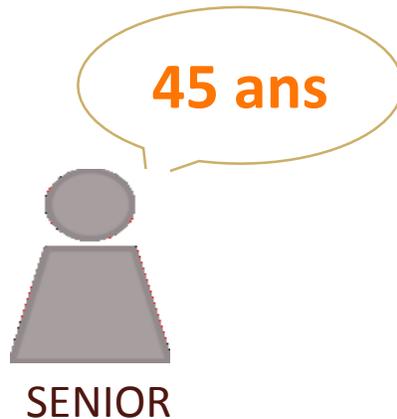
# De L'utilité de cette étude

Les résultats de ces enquêtes servent de base de travail à nos commissions qui se réunissent pour réfléchir et **produire des outils en faveur de l'ouverture de l'accès à l'emploi**. Ils permettent non seulement de rendre les perceptions plus tangibles mais il permet aussi et surtout de pouvoir **agir pour un recrutement plus juste**

*Chose mal aisée que d'accéder au marché de l'emploi pour certains publics : les juniors et les seniors restent les plus touchés par le chômage et la précarité salariale.*

*Quelle perception a-t-on de l'âge des seniors dans l'accès à l'emploi ?*

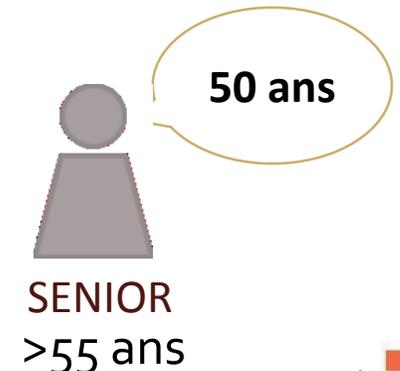
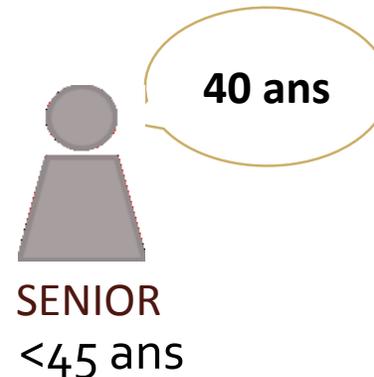
# 45 ANS, un tournant pour entrer dans la catégorie des seniors... Selon les seniors



En moyenne,  
**40% des sondés estiment à 45 ans**  
l'âge pour accéder à la catégorie des  
seniors.



*On remarque néanmoins que **plus on est jeune et plus on fixe ce seuil tôt** (40 ans). Inversement, les populations **plus âgées** considèrent que le qualificatif de senior est atteint **plus tard** (50 ans).*



# Un **ECART** de perception chez les recruteurs

En moyenne, le senior est **plus vieux** selon la perception des recruteurs en **cabinet**.



*Les **femmes** recrutant en cabinet sont cependant plus nombreuses à se positionner sur les créneaux **45 & 50 ans (79% cumulés)**, tandis que les **hommes** se situent en grande majorité sur les âges **50 & 55 ans (74% cumulés)**.*



Il est **plus jeune** selon la perception des recruteurs en **entreprise**.



# L'âge du senior chez le recruteur en entreprise



F.O.C.U.S

Une analyse plus approfondie permet de dégager les **PROFILS** des recruteurs en **entreprise** percevant l'**ÂGE** d'un **SENIOR** à différent niveau :

🕒 **45 ANS**

Près d'**1 FEMME sur 2**  
(48%)

Plus d'**1 HOMME sur 3**  
(34%)

+ de la **majorité** des recruteurs issus  
d'**ENTREPRISE de + 250 SALARIÉS**  
(57%)

🕒 **50 ANS**

**Autant** de **FEMMES**  
que d'**HOMMES**  
(29% & 30%)

🕒 **55 ANS**

**2 fois plus** d'**HOMMES**  
que de **FEMMES**  
(28% contre 14%)

Plus d'**1 recruteurs sur 3**  
issus de **TPE**  
(35%)



# Les différentes perceptions de l'ÂGE du senior chez les recruteurs

## Recruteurs en **ENTREPRISE**

CONCLUSION  
ÉTAPE



Les interprétations de l'âge d'entrée dans la catégorie des Seniors varient sensiblement selon que l'on soit homme ou femme, ou que l'on soit PME ou grande entreprise.

Ainsi, les **femmes** (avec 18 points d'écart) considèrent que l'on devient Senior dès l'âge de **45 ans**. Les **hommes**, à 30%, situent le seuil à **50 ans**.

Les **TPE** sont plus nuancées que les grandes entreprises. Quand les premières estiment pour 35% d'entre elles à **55 ans** l'âge pour devenir Senior, les **groupes** fixent quant à eux la barre à **45 ans**, ceci de façon plus radicale (57%).



# Les différentes perceptions de l'ÂGE du senior chez les recruteurs

## Recruteur en **CABINET**

CONCLUSION  
ETAPE



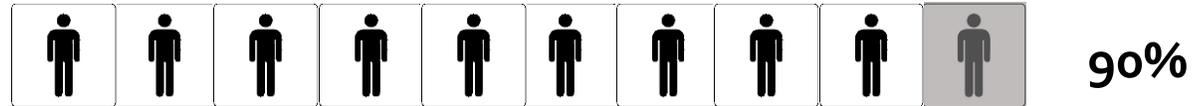
Malgré la progression constante de l'espérance de vie et surtout de la meilleure condition physique des salariés, **50 ans** demeurent pour 43% des recruteurs en cabinet l'âge auquel on devient senior.

Les **femmes** sont cependant plus nombreuses à se positionner sur les créneaux **45 & 50 ans** (79%), tandis que les **hommes** se situent en grande majorité sur les âges **50 & 55 ans** (74%), soit un décalage de 5 ans plus vieux.



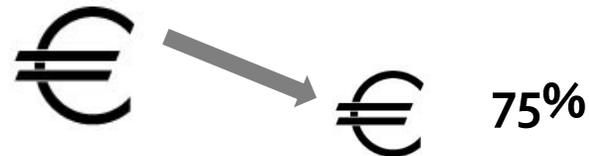
# Le regard des seniors sur l'accès à l'emploi des seniors

Quelle que soit la tranche d'âge des personnes interrogées (de 40 à 60 ans +),  
+ de 90% d'entre elles accepteraient de changer de fonction.



*Cette flexibilité salariale est plus importante chez les cadres (80%) que chez les non-cadres (près d'1/3 d'entre eux ne serait pas prêt à revoir leur salaire à la baisse).*

Preuve que l'intérêt du travail prime sur la rémunération,  
75% des seniors accepteraient une diminution de leur salaire.



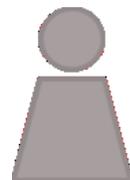
49% des personnes ayant répondu accepteraient une mobilité géographique pour décrocher un travail.



# Un écart de perception significatif sur le critère de **l'âge** comme critère de sélection

✓ Il en **EXISTE** pour

**91%**



SENIOR

✓ Il n'en **N'EXISTE PAS**  
au sein de leur entreprise/cabinet

**58%**



ENTREPRISE

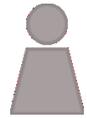
**59%**



CABINET

➤ Ce résultat indique la nécessité d'être plus transparents sur les méthodes d'identification et d'évaluation des compétences

# Les critères d'embauche : mesurer la sélection & la discrimination



SENIOR

## Critères de sélection

perçus comme étant **les plus utilisés** par les recruteurs :

1. **L'âge**
2. Les compétences
3. L'expérience



CABINET

## Critères de discrimination

**les plus fréquemment demandés** par leurs clients :

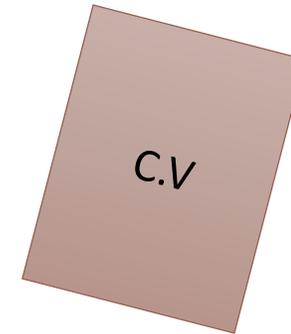
1. **L'âge**
2. Le genre
3. L'origine

# Les recruteurs restent proactifs sur la présentation de profils seniors

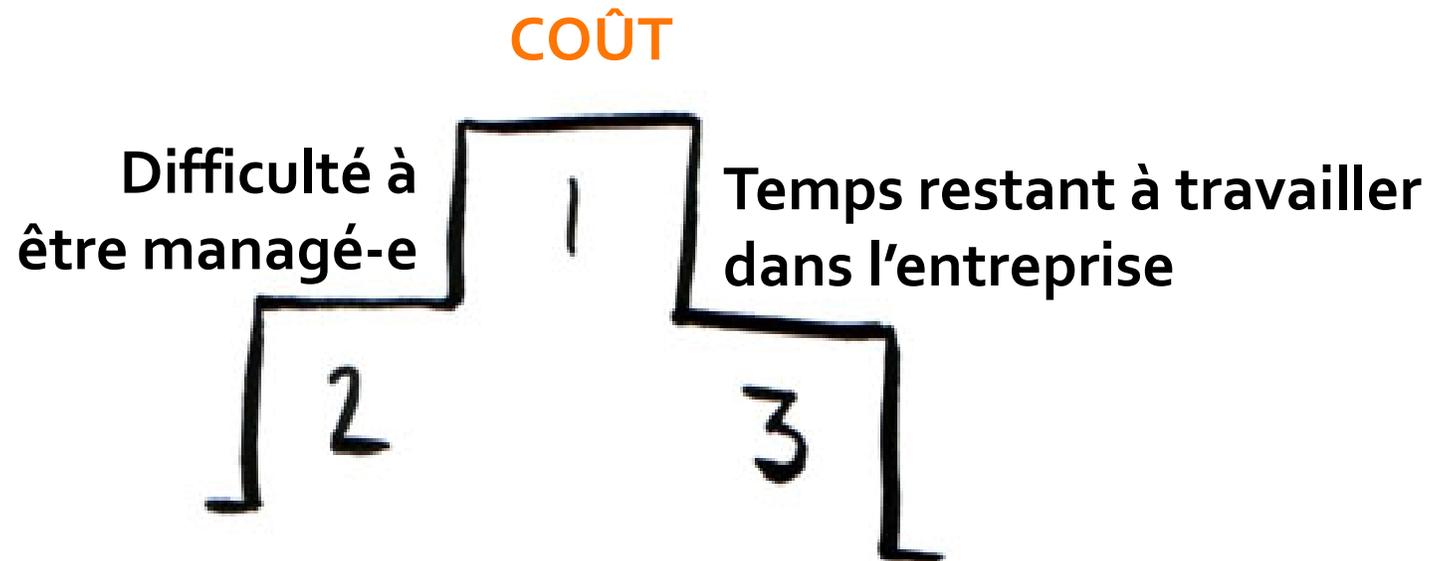
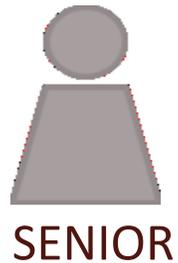
- ✓ 94% des recruteurs en cabinet déclarent avoir déjà proposé un profil senior à un client qui n'envisageait pas de recruter ce type de profil.



- ✓ Plus de la moitié des recruteurs (en cabinet et en entreprise confondus) ayant présentés des seniors aux clients/managers qui n'avaient pas envisagé ce type de profil a priori **affirment qu'ils-elles ont été recruté-e-s.**

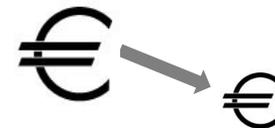


# Le COÛT : premier frein cité par des seniors pourtant prêts à revoir leur salaire à la baisse



**RAPPEL**

*75% des seniors accepteraient une diminution de leur salaire.*



# Des recruteurs **plutôt en phase** avec les freins cités par les seniors



Résistance au changement

Surdimensionnement

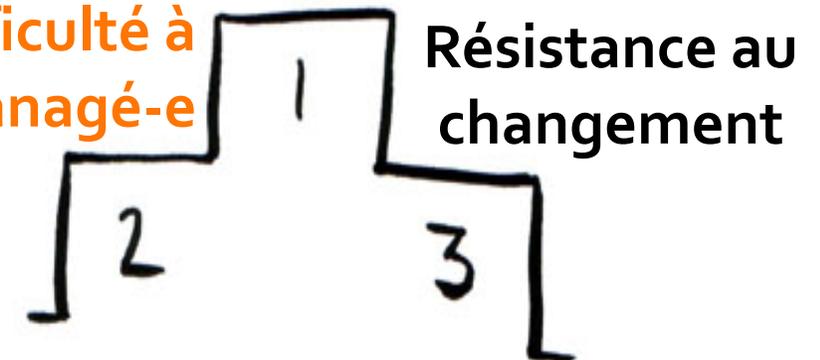


Temps restant à travailler



Coût

Difficulté à être managé-e



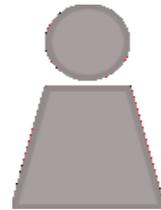
Résistance au changement

✓ Cités par les SENIORS



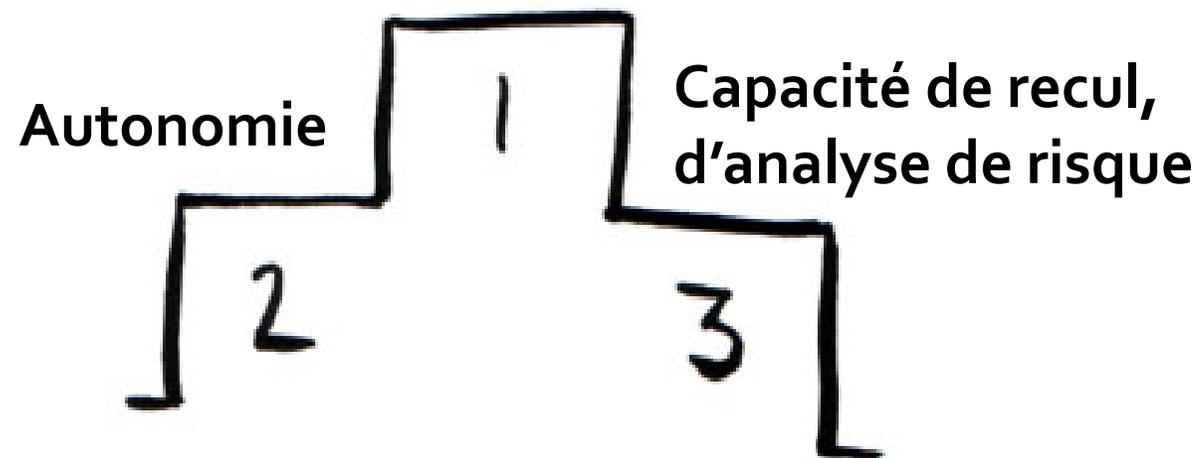
# L'EXPÉRIENCE : premier atout

citée par des seniors qui mettent aussi en avant leur  
**autonomie** et leur **capacité de recul**



SENIOR

## EXPÉRIENCE

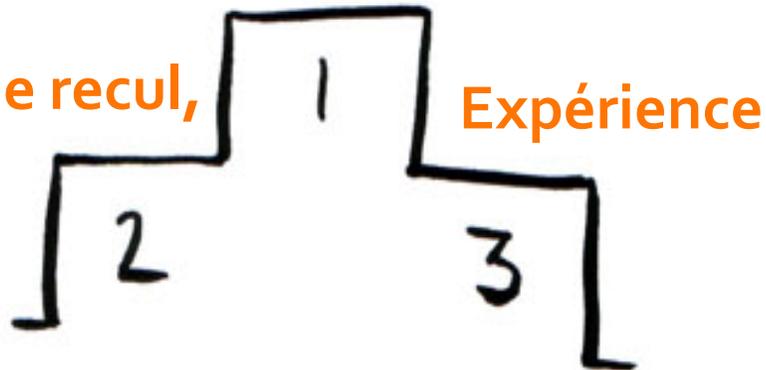


# L'EXPERTISE : dans le top 3 des principaux atouts pour les recruteurs, **non cité par les seniors...**



## EXPERTISE

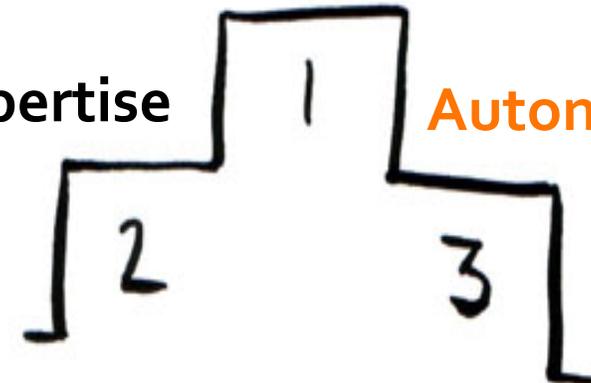
Capacité de recul,  
d'analyse  
de risque



## EXPÉRIENCE

Expertise

Autonomie

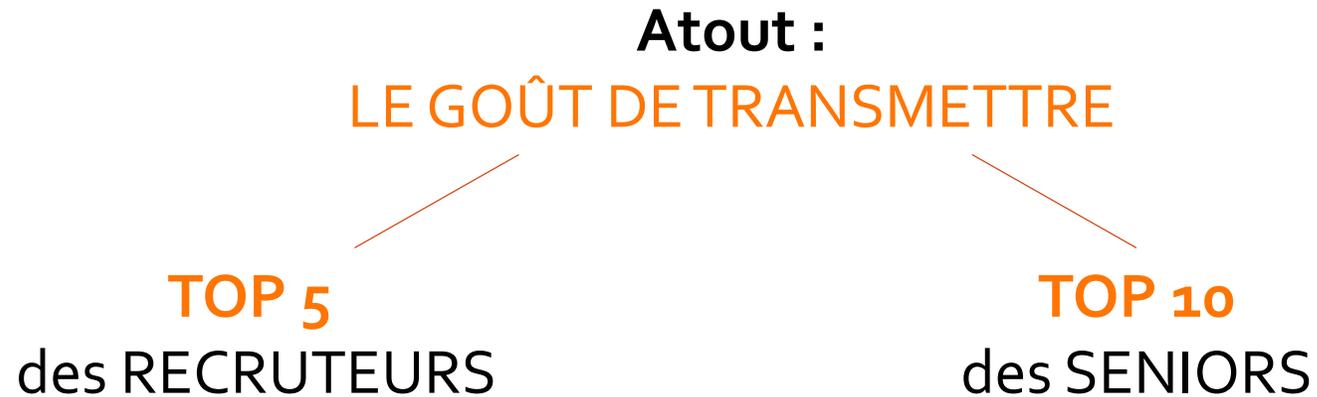


✓ Cités par les SENIORS





F.O.C.U.S



- ✓ Tous les publics répondant cette étude positionnent le « goût de transmettre » dans la partie haute de leur classement :  
**un LEVIER pour les CONTRATS DE GENERATION, les GPEC & les politiques RH**



# Les recruteurs sont unanimes quant à l'aide des politiques publiques d'embauche

- ✓ La Loi de 2009\* a-t-elle **facilité le recrutement de seniors** ?
- ✓ Le contrat de génération vous permet-il de **favoriser le maintien dans l'emploi des seniors** ?

**NON**

 **87%**  
ENTREPRISE

 **74%**  
CABINET

 **71%**  
ENTREPRISE

 **64%**  
CABINET

\*Obligation de mettre en place un plan d'action sur le maintien dans l'emploi ou le recrutement de senior



A noter que les recruteurs issus de **groupe de + 250 salariés** sont moins catégoriques :  
**37 %** d'entre eux pensent que les contrats de génération, en vigueur depuis 6 mois au moment de l'étude, **ont une action positive sur le maintien des seniors dans l'emploi, soit 15 points de plus que les PME.**

# Comprendre la différence de perception : une clé dans la problématique de l'accès à l'emploi des seniors

## CONCLUSION GENERALE



Pour les répondants, 45 ans est un tournant pour entrer dans la catégorie des seniors. Pour les recruteurs, l'âge du senior type ne trouve pas de consensus et se situerait plutôt dans la tranche 45-50 ans .

✓ **L'ambiguïté demeure sur la perception du mot 'Senior', tantôt employé comme terme pudique pour une personne en fin de parcours professionnel, tantôt pour un salarié dont l'expertise est reconnue.**

Cependant, être senior n'entame pas leur volonté d'accéder à de nouveaux défis professionnels en étant prêt à reconsidérer leurs prétentions salariales, bien qu'ils se déclarent moins enclin à déménager pour trouver un nouveau travail.

✓ **Un désaccord fondamental subsiste quant à l'existence de freins à l'embauche de seniors : les recruteurs sont encore en grande majorité à penser qu'il n'en existe pas, un avis qui n'est pas partagé par les seniors.**



# Comprendre la différence de perception : une clé dans la problématique de l'accès à l'emploi des seniors

## CONCLUSION GENERALE



Le consensus est atteint pour les trois publics : l'expérience est l'un des principaux atouts des seniors. Plus qu'un profil avec de l'expérience, les recruteurs recherchent des experts dans leur domaine. Cette étude révèle que ce n'est pas un atout forcément mis en avant par les seniors. Parmi les freins les plus fréquemment cités, figurent le coût, la résistance au changement et le temps limité restant à effectuer dans l'entreprise.

✓ **Ce dernier argument est plutôt surprenant car il est peu fréquent d'entendre des employeurs se déclarer disposés à s'engager à long terme (le turnover des salariés en 2013 est de 13,7% d'après les chiffres d'une étude menée par Hay Group).**

Alors que le temps de travail a tendance à s'allonger, la plupart des recruteurs fixent l'âge de la catégorie des seniors entre 45 et 50 ans et déclarent que le temps restant à travailler dans l'entreprise constitue un frein à l'embauche des seniors :

✓ **Selon les secteurs et les fonctions, le senior type défini par les recruteur a pourtant encore 10 à 20 ans de travail effectif devant lui.**





# Le Profil des Répondants

**Etude menée auprès de 2076 seniors, 182 cabinets, 152 entreprises.**

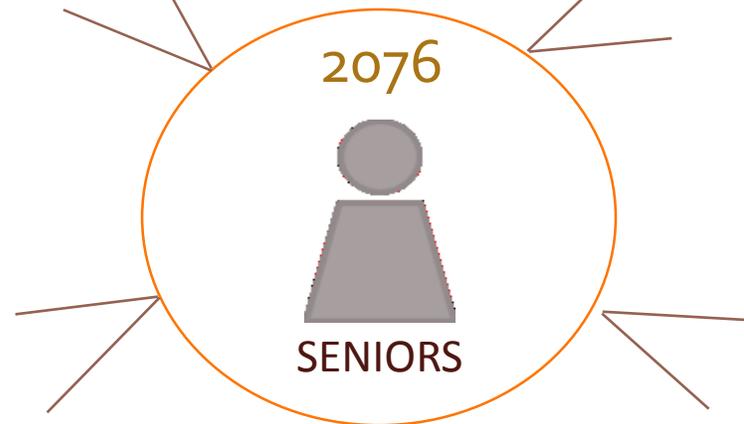
*Avec le soutien de Regionsjob, le Centre des Jeunes Dirigeants & le Medef Ile de France*



# Le profil type du répondant **senior**

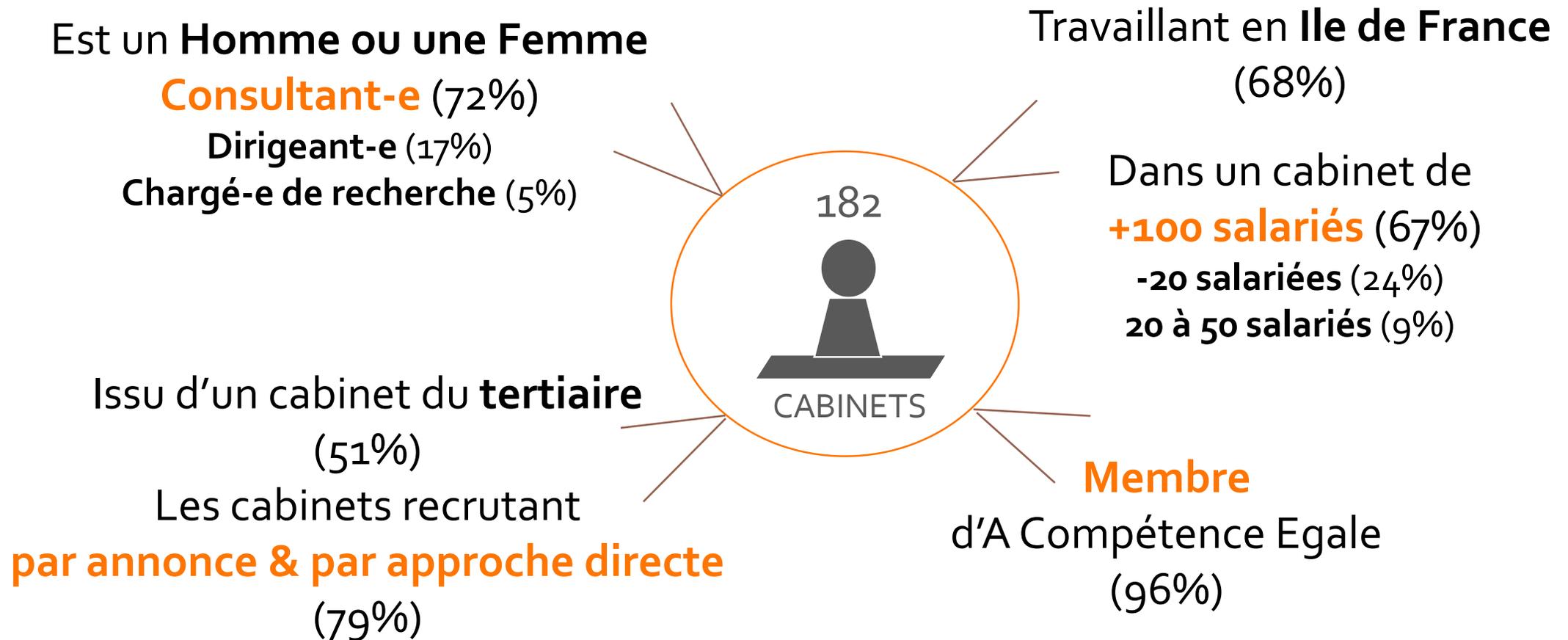
Est un **Homme ou une Femme**  
**entre 50 & 60 ans**  
(81%)

Travaillant dans le  
secteur **tertiaire**  
(46%)  
Est un **cadre**  
(56%)



A la **recherche d'un emploi**  
(84%) **en CDI** (68%)

**Ne vivant pas** en  
Ile de France  
(84%)



Est un **Homme ou une Femme**

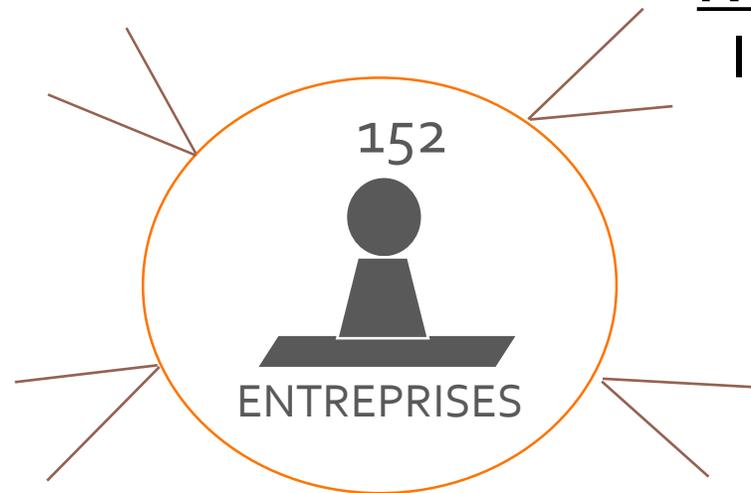
**Dirigeant** (41%)

**DRH/RRH** (33%)

Issus d'une **PME** (35%)

D'un **Groupe** (33%)

Ou d'une **TPE** (32%)



Ne travaillant pas en  
Ile de France (70%)

Travaillant dans le  
secteur **Tertiaire**  
(53%)