

Résultats de l'enquête « Les seniors et l'accès à l'emploi »

Enquête menée courant 2012 par l'association A Compétence Egale¹ auprès de 771 candidats seniors, 431 consultants en cabinets de recrutement et 161 Responsables des Ressources Humaines en entreprises.

L'enquête « Les seniors et l'accès à l'emploi »² réalisée par A Compétence Egale a pour vocation à **mettre en lumière les stéréotypes des trois parties prenantes du recrutement d'un senior** : les candidats seniors eux-mêmes, les consultants en cabinets de recrutement et les RH en entreprises.

Cette étude s'inscrit dans une démarche globale d'accompagnement par l'association ; son analyse lui a en effet permis d'élaborer **deux kits, accessibles gratuitement sur son site**. Destinés aux seniors et aux RH en entreprises, ces nouveaux outils permettent à chacun d'entre eux de définir un plan d'actions personnalisé, accompagné de fiches pratiques d'aide à la réalisation des objectifs fixés.

Des entreprises et des seniors pas totalement en phase

➔ L'âge du senior : 10 ans d'écart entre les seniors et les RH en entreprises...

A quel âge est-on senior ? C'est ce qu'A Compétence Egale a voulu savoir dans son enquête, qui confirme un très net décalage de perception entre les seniors, les consultants en recrutement et les entreprises : **48% des seniors** pensent qu'on est actuellement considéré comme senior à **partir de 45 ans**. Pour **55% des consultants**, c'est à partir de **50 ans** et pour **38% des RH en entreprises**, il faut avoir **55 ans** pour être senior ...

Selon les seniors, on est senior à 45 ans, alors que pour les RH en entreprises, il faut avoir 10 ans de plus !

➔ Un décalage de perception entre les seniors et les recruteurs

L'expérience est unanimement le 1^{er} atout des seniors mais seuls les consultants en cabinets de recrutement mettent massivement en avant leur expertise.

Hormis **l'expérience** qui est unanimement leur 1^{er} atout (pour **72% des seniors**, **85% des consultants** et **74% des RH en entreprises**), les seniors ne sont que 39% à mettre en avant l'expertise acquise alors que 65% des consultants et 44% des RH en entreprise la considère comme un atout indéniable.

« A travers les formations et autres actions que nous menons auprès des consultants de nos cabinets membres, nous n'avons cessé de prôner un recrutement basé sur les compétences. Le pourcentage de 65% des consultants qui placent l'expertise comme un atout chez les seniors est un résultat plus que positif pour notre action et démontre son utilité ! D'où l'importance pour les candidats de centrer leur discours sur leurs compétences avec l'énergie et l'affirmation de soi nécessaire », commente Sébastien Bompard, Président d'A Compétence Egale.

➔ Des seniors prêts à évoluer

Pour 60 % des seniors interrogés et la moitié des RH en entreprises, le **coût** est le **1^{er} frein à l'embauche d'un senior**. Consultants comme RH en entreprises soulignent également, parmi les 3 premiers freins cités, leur **résistance au changement** (pour respectivement **36%** et **43%**). Un avis très peu partagé par les seniors (seuls 20%

¹ En partenariat avec la CCI France (réseau compétence) pour l'accès aux répondants Entreprises et le réseau Daubigny pour l'accès aux répondants seniors

² Cette enquête sera renouvelée chaque année et donnera lieu dès 2014 à la création du baromètre « A Compétence Egale »

68% des seniors sont prêts à baisser leur rémunération.

d'entre eux partagent cette opinion) qui le prouvent par ailleurs dans leurs réponses. Ainsi, plus des deux tiers d'entre eux (68%) sont prêts à **baisser leur rémunération**, 90 % accepteraient de **changer de fonction** et 47% sont même **prêts à déménager**.

➔ Des seniors qui se sentent discriminés et des entreprises encore réticentes à l'embauche d'un senior

91 % des seniors s'estiment potentiellement discriminés.

91 % des seniors sont persuadés qu'ils existent des freins en entreprise concernant leur recrutement et pour 79 % d'entre eux, l'âge est le principal critère de sélection des entreprises.

Une perception avérée quand on passe la porte de l'entreprise : seulement 45% des RH en entreprises ont proposé des candidats seniors à leurs managers opérationnels (contre 91 % des consultants à leur client). Et la loi n'y a jusqu'à maintenant rien changé : en effet, pour 84 % des RH en entreprises et 83 % des consultants en cabinets de recrutement, la loi de 2009³ n'a pas facilité le recrutement des seniors. « Cette enquête avait pour principal objectif de nous éclairer sur les stéréotypes des différentes parties prenantes du recrutement d'un senior. Force est donc de constater qu'ils sont encore malheureusement bien ancrés au sein des candidats seniors eux-mêmes et des RH en entreprises. Les consultants en recrutement doivent poursuivre leur travail de sensibilisation vis à vis de leur clientèle. », déclare Sébastien Bompard.

Des kits pour s'évaluer et évoluer

Face à ces constats, A Compétence Egale a élaboré deux kits, accessibles librement sur le site d'A Compétence Egale : le 1^{er} est destiné aux candidats seniors et le second aux RH en entreprises.

« Avec l'élaboration de ces deux kits, nous avons souhaité répondre à des besoins identifiés à travers notre enquête. Les rendre disponibles gratuitement est notre manière de contribuer le plus largement possible à l'évolution des mentalités », ajoute Sébastien Bompard.

Dans un premier temps, il s'agit pour l'utilisateur de s'auto-positionner à travers les réponses du quiz. Une fois sa propre introspection réalisée, le kit lui permet d'établir un plan d'actions précis et personnalisé qu'il lui conviendra de mettre en œuvre avec l'aide des fiches pratiques proposées. Ces fiches clés permettent, par exemple, d'optimiser l'employabilité des seniors grâce à des conseils de professionnels sur des projets de mi-carrière ou d'auto-bilan. Pour les recruteurs, il s'agit entre autres d'évaluer la qualité de leurs processus de recrutement au regard de la discrimination par l'âge.

A propos de l'association A Compétence Egale – www.acompetenceegale.com

Créée en mars 2006, l'association A Compétence Egale fédère les cabinets de recrutement qui s'engagent contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi. Elle compte aujourd'hui 63 cabinets partout en France, comptant plus de 1000 consultants et 15000 recrutements par an:

Abaka, ABAQ, alain gavand consultants, Allister Diversité, Altaïde, Alternative Search, Alterview, AMO Consultants, Arcadia, Attitudes, Auréane Conseil, Badenoch & Clark, Birdéo, Bossman Services, CCLD recrutement, Circular Search, CJS, Diversity conseil, E Consulting RH Nord, EHC, Ethis RH, Ethizeo, Expéris, Feature DDC, Forstaff, Futurestep, Global Mind Search, H3O RH, Hudson, Humanessence, Julhiet, Kacilé, Lazare Laskier Conseil, Le Cairn4it, Lincoln Associés, Linkeom, Linman & Associés, Managing, Mediane Conseil, Michael Page, Morgan Mc Kinley, MT Partners, Orga Search, Page Executive, Page Personnel, Peoplexpert, People Search, Phileum, Progressis, Ressources & Développement, RH Performances, Robert Half, Robert Walters, Sapiance RH, Search & Selection, Selexens, Talents First, Taste, Theodore Search, Uman Partners, Yourway HR, Walters People.

A Compétence Egale a publié une série de guides thématiques destinés à tous les professionnels, soucieux de pratiquer des recrutements non discriminatoires : Comment recruter sans discriminer - Recrutement et orientation sexuelle - Cadres seniors, Recruter sans discriminer et Personnes handicapées, Recruter sans discriminer (bon de commande disponible sur www.acompetenceegale.com).

³ Obligation de mettre en place un plan d'action sur le maintien dans l'emploi ou le recrutement de seniors

