Seniors à votre service ouvre ses annonces d'emploi à la logistique

Depuis 17 ans, la plateforme Seniors à votre service met en relation des recruteurs avec des retraités désirant des compléments de revenus, ainsi qu'avec des actifs de plus de 45 ans en recherche d'emploi. Fin 2024, le site internet a connu l'ajout de deux nouvelles catégories, pour mettre en avant des candidatures dans les métiers de la logistique et de l'industrie.

© DR

« Que fait-on en France pour favoriser le recrutement ou le maintien en emploi des seniors ? » Quasiment rien. C'est en confrontant une question lancinante à un implacable constat que Valérie Gruau a décidé de créer en 2008 la plateforme en ligne Seniors à votre service. *« Au tout début, je m'intéressais particulièrement aux retraités ayant besoin ou envie de travailler,* introduit-elle. *Il n'existait alors pas d'initiatives nationales en ce sens, mais seulement locales. Je souhaitais les aider à obtenir un complément de revenu, tout en leur permettant en parallèle d'être contactés par des particuliers-employeurs. Constatant également de multiples demandes d'actifs dits* "seniors" *en recherche d'emploi, j'ai dans un second temps ouvert en 2011 le site internet aux personnes de 45 ans et plus, pour s'inscrire en tant que candidat. Parallèlement, l'accès a été permis aux entreprises, pour qu'elles puissent les recruter. »*

Une demande d'emploi dans la logistique vouée à augmenter

Aujourd'hui, la plateforme de petites annonces recense quelque 240 000 candidats dans sa base de données, à un rythme de 18 000 à 20 000 nouveaux inscrits (demandeurs et recruteurs) chaque année. Fin 2024, sa fondatrice a décidé d'y créer deux nouvelles catégories, pour la logistique et l'industrie. *« L'absence de rubriques dédiées était bloquant pour les candidats en recherche d'emploi dans ces secteurs »*, explique Valérie Gruau, en ajoutant que ce lancement très récent va prendre plusieurs mois avant de prendre en ampleur, le temps qu'une base solide de profils puisse être confrontée à diverses entreprises. Mais la demande est déjà au rendez-vous, eu égard à la pénurie de main-d'œuvre que traversent la logistique et l'industrie, et aux nombreux candidats intéressés par leur foultitude de métiers. Concernant la logistique spécifiquement, *« nous enregistrons des recherches de poste de magasinier, chef d'équipe, cariste, préparateur de commandes, agent de transit, coordinateur logistique… Nous comptons également des demandes de la part de profils orientés spécialiste supply chain et responsable logistique au sens plus large »*, détaille Valérie Gruau, qui précise que les nouvelles catégories s'ajoutent à une rubrique « Transport » déjà bien active.

De l'importance de politiques de recrutement, mais aussi de maintien dans l'emploi

Luttant contre les préjugés et les biais cognitifs auxquels peuvent faire face les personnes catégorisées, dès 45 ans en France, comme « seniors », la directrice continue de mettre en avant les qualités plutôt que les présupposés défauts. Et à aider actifs comme retraités à retrouver un job ou à arrondir les fins de mois, désormais aussi dans l'environnement d'un entrepôt. *« Environ 550 000 retraités travaillent en France tout en touchant leur pension de retraite. C'est environ 65 % de plus qu'il y a 10 ans. Du côté des actifs considérés comme seniors, la discrimination à l'embauche due à l'âge reste un important sujet. Depuis quelque temps, de nombreuses personnes de 45 à 50 ans rencontrent les mêmes difficultés de retour à l'emploi que celles de plus de 50 ans, à cause des préjugés ou de biais cognitifs complètement infondés. A contrario et fort heureusement, certaines entreprises vont volontairement s'appuyer sur les qualités des profils seniors et les rechercher en priorité. De même que développer des politiques de maintien de l'emploi, qui est un autre sujet fondamental, à anticiper le plus tôt possible »*, détaille la fondatrice de Seniors à votre service, plateforme numéro 1 en France pour l'emploi des seniors et des retraités.

« Des métiers en tension »

Concernant l'évolution de sa nouvelle rubrique « Logistique », Valérie Gruau se dit confiante : *« Nous sommes sur des métiers en tension en termes de recrutement ; je pense que cela intéressera de nombreuses entreprises demandeuses. Nous le constatons avec le transport (de personnes en premier lieu, mais aussi de fret et de convoyage de véhicules), pour lequel nous travaillons avec de nombreuses sociétés toute l'année, en recrutement permanent »*, conclut-elle. **M.P.**

Les préjugés sur l'emploi des seniors face à d'innombrables qualités

À la question *« Pourriez-vous citer des cas concrets prégnants de biais cognitifs, de discrimination à l'embauche des seniors ou d'âgisme ? »*, Valérie Gruau ne manque pas d'exemples et de contre-arguments. *« Le prix du salaire,* entame-t-elle, *sans prendre en compte l'efficacité globale du collaborateur, son autonomie, son recul et sa fidélité au poste par rapport à des juniors bien plus enclins à favoriser le turnover, qui coûte cher aux entreprises. Un autre préjugé consiste à dire que les seniors ne sont pas à l'aise avec les technologies. M'incluant dedans car j'ai 50 ans, nous faisons partie d'une génération qui, certes, n'est pas née avec un téléphone portable ou un ordinateur personnel, ni avec Internet et surtout l'IA. En revanche, nous nous sommes adaptés le long de notre carrière à toutes ces nouveautés. »* Une agilité bien appréciable en supply chain, pour l'intégration, entre autres, de WMS, TMS, OMS, etc., dans des architectures informatiques complexes et historiques, comprenant notamment un ERP central. Enfin, un senior serait difficile à manager, selon un autre présupposé qu'expose Valérie Gruau : *« Ce réflexe provient généralement de jeunes managers, craignant de diriger leur père ou leur mère. C'est une crainte extrêmement bloquante en termes de recrutement, alors qu'existe parfois une vraie motivation de la part du top management de travailler sur la non-discrimination à l'embauche. C'est lorsque l'on descend dans les strates inférieures du management que se situe le blocage. Les entreprises, de la logistique ou de tout autre secteur, auraient ainsi intérêt à davantage développer et proposer en interne des formations à la non-discrimination et à l'inclusion. Pour justement éviter ces biais, favoriser des équipes mixtes, en âges et en compétences, et récolter les fruits d'une bénéfique transmission intergénérationnelle. »*

ANDREY POPOV - STOCK.ADOBE.COM