



Les aventuriers de votre tribu sont toujours là et votre résilience est irrévocable !

Alors que l'âge de la retraite recule et que le nombre de plus de 60 ans augmente en France, a-t-on encore ses chances sur le marché de l'emploi passé 50 ans ? Zoom sur les atouts d'une tranche d'âge qui a beaucoup à apporter à l'entreprise pour la faire gagner.

Par Rozenn Gourvenne

INTERVIEW

CHANTAL PIERRE

DIRECTRICE GÉNÉRALE D'AZUR TRUCKS LOCATION À VILLENEUVE-LOUBET

« EN EMBAUCHANT UN SENIOR, ON EST DANS UNE RELATION GAGNANT-GAGNANT »



Embauchez-vous des seniors au sein de votre entreprise ?

— J'embauche effectivement des seniors, sur des postes où je vais avoir besoin de leur expertise, de leur savoir-être et de toutes les qualités d'un senior, pour aller plus vite. Et j'embauche des juniors et des apprentis pour les faire monter en compétences, leur apprendre le métier tel que nous le pratiquons et les faire évoluer au sein de notre organisation.

Quel est l'intérêt de cette mixité générationnelle ?

— Les plus âgés vont avoir l'expertise qui fait gagner du temps et les jeunes vont nous amener leur vision du monde économique, des nouvelles

technologies, un autre prisme sur les problématiques d'entreprise. La transmission de savoir se fait dans les deux sens : les seniors apportent leurs connaissances de l'environnement métier, une certaine patience, tandis que les jeunes apportent une vision différente qui permet de solutionner un problème plus rapidement.

Quelles différences voyez-vous entre les différentes générations dans la façon de travailler ?

— Les jeunes sont plutôt rapides dans l'exécution des tâches, tandis qu'un ancien va rentrer davantage en profondeur dans les dossiers, il sera plus appliqué.

D'ailleurs, parfois les jeunes nous font avancer plus vite, car les seniors rentrent trop dans les détails des dossiers.

On dit souvent que les seniors coûtent plus cher. Est-ce tout de même intéressant d'investir dans de tels profils ?

— Un senior est un investissement mais il y a toujours retour sur investissement pour l'entreprise. On est dans une relation gagnant-gagnant. Quand on est senior, on sait ce qu'on veut et ce qu'on ne veut plus. Quand on fait un choix, on s'y tient. On sait là où on est opérationnel et on entre directement sur le sujet. On prend une mission, on s'y donne à fond et on est fidèle à l'employeur.

Qu'est-ce que les profils seniors en recherche d'opportunités peuvent mettre en avant ?

— Il faut mettre en avant le gain apporté à l'entreprise, c'est-à-dire : leur expertise, leur savoir-faire, la rapidité d'exécution, leur savoir-être. Dans ce contexte de problèmes de recrutement dans tous les domaines, recruter un senior signifie recruter une personne qui saura prendre du recul sur une situation, qui peut s'adapter à différents contextes, gérer des situations de stress, s'organiser de façon autonome et qui aura preuve de patience et d'application. **R.G.**

de France Travail en 2023, près d'un tiers des demandeurs d'emploi maralpins (31%) sont des seniors. Si le taux d'emploi des 55 ans et plus progresse en France (56,9% en 2022, contre 56% en 2021), il reste inférieur à celui de la moyenne de l'Union européenne, qui est de 62,4%. C'est l'Islande qui compte le plus de seniors actifs (82,6%), suivie de la Suède (77,3%), la Norvège (74,5%) et l'Allemagne (73,3%).

Alors, est-on périmé en France passé 50 ans ? Sachant qu'il reste encore environ 15 ans de carrière avant la retraite, la réponse est non ! D'autant que les « yeuv » ont des atouts que les recruteurs ne peuvent nier.

L'adaptabilité, leur super-pouvoir

En 30 ans de carrière ou plus, ils ont vu défiler les changements comme les saisons. Ils ont survécu aux restructurations, aux évolutions technologiques et aux nouvelles modes managériales. L'adaptabilité, ils la connaissent ! Les seniors ont conscience qu'il faut savoir naviguer avec calme et recul dans les eaux agitées de la vie professionnelle. Leurs capacités à s'ajuster aux nouveaux environnements et à faire face à des situations imprévues ou stressantes font d'eux des candidats au top.

L'expertise, une vraie valeur ajoutée

Chaque aventure professionnelle a fait d'eux de vrais experts dans leur domaine. Après des décennies sur le terrain, les seniors ont vu à peu près tout ce que le monde pro peut offrir. Leur expertise dépasse de loin la dernière tendance sur les réseaux sociaux ou les applications à la mode. Ils ont acquis des compétences techniques solides, qu'il s'agisse de compétences spécifiques à leur secteur ou en gestion et en leadership. Une expérience dont ils peuvent faire bénéficier leurs pairs plus jeunes. Créer un environnement

intergénérationnel, c'est assurer une transmission du savoir dans les deux sens, ce qui constitue une réelle valeur ajoutée pour l'entreprise. Grâce à ce transfert mutuel de compétences, l'organisation reste compétitive. La créativité, l'innovation et la production s'en trouvent renforcées.

Une opérationnalité immédiate

Pas besoin de perdre de temps en formation, les quinquas et plus connaissent leur travail sur le bout des doigts et sont directement opérationnels. C'est à la fois un gage de crédibilité face aux clients et un gain de temps intéressant pour l'employeur qui peut répondre rapidement à un surplus d'activité. Sans compter qu'à cet âge, ces vétérans du monde professionnel n'ont généralement plus d'enfants à charge. Libres comme l'air, ils sont donc plus flexibles sur leurs horaires de travail. Sachant qu'il leur reste quelques années avant la retraite, ils sont également moins enclins à démissionner, contrairement à la génération « zapping » prête à aller voir si l'herbe est plus verte ailleurs ou à se lancer dans un tour du monde après quelques mois de travail. Former, chouchouter, augmenter un jeune pour le voir partir chez la concurrence après quelques années, c'est décevant, non ? Selon une enquête du Financial Times, embaucher un senior de 55-64, c'est faire un investissement sur au moins 10 ans, contre 2,8 ans pour un jeune de 25 à 34 ans. Faire appel à un pro chevronné est donc gage d'économies et de stabilité pour l'entreprise.

Un réseau pro plus riche

Au fil des années, les profils seniors se sont constitués un joli carnet d'adresse qui peut



INTERVIEW

VALÉRIE GRUAU

FONDATRICE DE SENIORS À VOTRE SERVICE

« LES PROFILS SENIORS SONT NÉCESSAIRES DANS L'ENTREPRISE »

le recul, la gestion du stress, l'autonomie, la capacité d'adaptation, à travailler en équipe... Ce sont donc des profils nécessaires dans une entreprise.

Quel est le concept de Seniors à votre service ?

— C'est une plateforme qui met en relation à la fois des seniors actifs de 50-55 ans et des retraités avec des recruteurs (entreprises et particuliers employeurs). Les entreprises sont intéressées par les retraités qui cherchent un complément de revenus, car elles peuvent leur proposer un temps partiel. Nous travaillons souvent avec des TPE qui ont besoin d'une personne pour travailler un ou deux jours par semaine sur de l'administratif. Les plus grandes entreprises préfèrent embaucher

des seniors actifs pour mixer les générations. Nous rassemblons 415 000 membres sur tout le territoire, dont 215 000 candidats, seniors ou retraités.

Votre entreprise a 16 ans. Avez-vous vu une évolution des mentalités de la part des recruteurs ?

— Ça bouge, très lentement. Il y a 16 ans, aucune entreprise ne s'intéressait aux profils seniors. Depuis la réforme des retraites, davantage d'entreprises se posent des questions mais ne sont pas encore arrivées à l'acte de recrutement. Aujourd'hui, environ 580 000 retraités cumulent leur pension et une activité. C'est plus de 50% par rapport à il y a dix ans. Ça progresse donc, mais la proportion est encore très

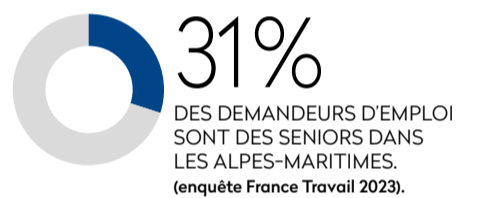
faible par rapport à nos voisins allemands ou anglais.

Que pensez-vous de l'index senior mise en place par la réforme des retraites, qui vise à encourager l'emploi des plus de 55 ans ?

— Cela va permettre aux grandes entreprises de s'obliger à y réfléchir. Car aujourd'hui, dans les services ressources humaines des grands groupes, on parle beaucoup d'égalité hommes-femmes, du handicap, ce qui est très bien, mais le problème de la discrimination liée à l'âge est toujours glissée sous le tapis. Cet index pourra aider à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors. Il y a un gros travail à faire dans les équipes RH sur les écueils de cette discrimination par l'âge. **R.G.**

être utile à l'entreprise. Composé d'anciens collègues, de prestataires ou de clients, ce réseau développé va permettre d'augmenter le nombre de partenariats, de collaborations et d'opportunités commerciales. Sachant que les cinquantenaires représenteront un tiers de la population française

en 2050, il est donc nécessaire de dépasser les stéréotypes liés à l'âge. Non, les profils expérimentés ne sont pas plus chers, réfractaires aux changements et technophobes. Au contraire ! Ils représentent pour le monde de l'entreprise une richesse dont il serait dommage de se passer. ■



**DES APPARTEMENTS COCONS
DU STUDIO AU 4 PIÈCES DUPLEX**

DÉCOUVREZ NOS OFFRES EXCEPTIONNELLES

3000€ PAR PIÈCE + FRAIS DE NOTAIRE + BILAN DE FINANCEMENT OFFERTS*

TÉL. 04 81 460 009
449 Route des Crêtes - 06560 Valbonne

EQUILIS
Building happy stories