



Employer des seniors ? « Des salariés expérimentés et très motivés »

Des entreprises jouent la carte seniors pour s'assurer compétences et savoir-faire. Des difficultés à recruter jouent aussi en faveur des plus de 50 ans et des retraités actifs. Illustration près de Lyon.

D.M

En perte d'énergie, exigeants côté salaires, moins habiles en matière de nouvelles technologies, les salariés seniors sont aussi riches de compétences, expérimentés et fiables, reconnaissent les entreprises.

Des pépinières chez EDF

« Au fil de leur parcours professionnel, les salariés disposent d'un savoir-faire très précieux pour une entreprise comme la nôtre, possédant une forte technicité. Pour assurer cette transmission, ont été mises en place des "pépinières". Leur rôle est d'anticiper les départs en retraite et la transmission de savoir-faire techniques et spécifiques aussi bien en chaudronnerie, en mécanique, par exemple, que pour le pilotage des centrales », détaille EDF. L'entreprise, premier producteur et fournisseur d'électricité en France et en Europe, s'est ainsi livrée à des recrutements anticipés ayant permis de fonctionner par binôme. Dans le même esprit, chez l'opérateur Orange, la valorisation des plus de 50 ans a pu prendre la forme de tutorat.

La fin du casse-tête

Plus nouveau, des petites et moyennes entreprises n'hésitent pas

à être proactives sur l'emploi des seniors. À Brignais, c'est le cas des Établissements Froissard, spécialisés dans la gravure et la signalétique. Ces jours-ci, la PME voit ainsi partir en retraite un salarié atteignant 70 ans, employé dans les services administratifs. « Il va tout de suite être remplacé, et par un senior », souligne Didier Brumpt-Froissard, directeur général, qui se réjouit « de ne plus être confronté au casse-tête du recrutement rencontré par les petites structures, en particulier sur des postes non-qualifiés ». Pour lui, la solution est venue de la découverte de Teepy Job, site de recherche d'emploi et de recrutement dédié aux 50 ans et plus, ainsi qu'aux retraités actifs. Jean-Emmanuel Roux, fondateur de la start-up basée à Rillieux-la-Pape, voit tout ça d'un bon œil. « On s'oriente vers une situation de plein-emploi créant une pénurie de candidats. D'où le recours plus fréquent aux seniors, personnes expérimentées, disponibles et dont la "mise en route" est immédiate. Ils sont aussi souvent très motivés après une perte d'emploi » Selon lui, le phénomène est loin d'être marginal.

« L'âge est plus un frein »

« Les préjugés concernant les seniors sont en train de tomber. Les

grands groupes sont beaucoup sur des sujets d'inclusion, de diversité dans le cadre de programmes RSE. L'âge n'est plus un frein. C'est vrai aussi dans les petites et moyennes entreprises, dont celles de l'hôtellerie-restauration, mais pas seulement. De toute façon, le vieillissement de la population rebat les cartes. Un tiers de la population a plus de 50 ans et ce chiffre va encore grossir. Il va falloir renommer cette génération motivée pour travailler », considère encore Jean-Emmanuel Roux. Didier Brumpt-Froissard loue aussi la motivation des seniors, mais aussi « la souplesse pour le chef d'entreprise. Plutôt qu'un temps-plein de 35 heures, je peux prendre deux temps partiels de 20 heures. Les retraités actifs recherchent cela pour continuer à s'occuper de leurs petits-enfants... ». Pas d'angélisme pour autant. Dans leur dernier rapport, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) et Pôle emploi pointent toujours les difficultés et les freins à l'emploi des seniors. Les plus de 50 ans, cadres et non-cadres, restent plus exposés au chômage de longue durée que le reste de la population active.



« On s'oriente vers une situation de plein-emploi créant une pénurie de candidats. D'où le recours plus fréquent aux seniors, personnes expérimentées, disponibles et dont la "mise en route" est immédiate », souligne Jean-Emmanuel Roux, fondateur de la start-up Teepy Job. Photo d'illustration Progrès /Yves Salvat

■