

EMPLOI : LES SENIORS TIENNENT-ILS LEUR REVANCHE ?



Longtemps boudés par les entreprises, les seniors sont aujourd'hui très demandés. Si la pénurie de candidats a enclenché le mouvement de retour en grâce des plus de 50 ans, les employeurs trouvent bien d'autres qualités à la génération des papy-boomers.

Il n'est pas si loin le temps où les entreprises ignoraient les candidatures des seniors. Passé 50, voire même 45 ans, vous n'intéressiez plus les recruteurs qui préféraient des profils plus jeunes. Mais la donne a changé avec la crise sanitaire. « Depuis la fin du 3^e confinement à l'été 2021, de nombreux secteurs confrontés à des difficultés de recrutement se sont tournés vers les seniors », confirme Jean Emmanuel Roux, dirigeant-fondateur de TeePy Job, plateforme de recrutement et d'emploi des 50 ans et plus. C'est donc pour faire face à la pénurie de candidats que les employeurs ont commencé à regarder du côté des seniors. Mais ce qui était au départ un choix subi pourrait bien s'avérer une excellente

décision car les recruteurs (re)-découvrent les qualités des plus de 50 ans.

Moins de turn-over

« Les entreprises se rendent compte que ce sont des profils expérimentés, motivés, stables qui ont beaucoup à apporter à l'entreprise », constate le président de TeePy Job. Face au fort turn-over d'autres profils, notamment les plus jeunes qui ne restent parfois que 6 à 12 mois dans l'entreprise, les seniors sont, eux, prêts à y finir leur carrière. Même à 56 ans, ils passeront donc quelques années dans l'entreprise. « Les seniors ont souvent moins de contraintes et sont plus disponibles », ajoute Jean Emmanuel Roux qui prône la richesse des équipes inter-générationnelles pour favoriser la transmission à double sens. « Les jeunes accompagnent leurs aînés dans l'utilisation des nouvelles technologies et les seniors partagent leurs savoir-faire et leur sagesse », sourit-il. Un autre phénomène incite à embaucher des plus de 50 ans. « Les entreprises qui ont des clients seniors apprécient de pouvoir mettre en face des salariés seniors qui parlent le même langage

Plus sérieux, disponibles et fidèles, les seniors font aujourd'hui le bonheur des employeurs

et comprennent leurs problématiques et habitudes », analyse le spécialiste.

Faire face à la demande exponentielle des entreprises

La situation des seniors vis-à-vis de l'emploi s'est à tel point inversée que TeePy Job craint de manquer de candidats. « Nous avons une base de 75 000 seniors actifs et 5 300 entreprises recruteuses », fait savoir le dirigeant qui précise que 3 500 offres d'emploi sont actuellement proposées. Pour répondre à l'augmentation des besoins des entreprises, la plateforme, dont le siège social est à Rillieux-la-Pape, souhaite se faire connaître davantage auprès des seniors. Objectif : atteindre 700 000 candidats à fin 2023. Pour y parvenir, une campagne de communication est prévue à la rentrée et pour la financer une levée de fonds de 2 M€ devrait être bouclée d'ici l'été. « Au 2^e trimestre 2023, nous prévoyons une autre levée de fonds de 5 M€ afin de sortir de nos frontières », annonce Jean Emmanuel Roux. L'envie de seniors est aussi bien présente en Allemagne, Suisse, Belgique, Angleterre...

S.R.

FEU VERT ROULE POUR LES SENIORS

« Nous sommes convaincus de la valeur ajoutée des seniors. Nous avons toujours recruté tous types de profils, mais voulons faire davantage à l'égard des seniors », affirme Nathalie Breton, DRH de Feu Vert, qui réfute les caricatures. « Les plus de 50 ans sont souvent décrits comme moins motivés et pas adaptables alors qu'ils ont une forte capacité de rebond et de résilience. Ils sont sérieux, rigoureux et fidèles à l'entreprise alors que les jeunes collaborateurs sont plus volatiles car ils veulent multiplier les expériences », constate-t-elle. D'ailleurs, le taux d'absentéisme et le turn-over sont très faibles chez les salariés seniors. Pour recruter des plus de 50 ans, le spécialiste de l'entretien automobile a noué un partenariat avec TeePy Job et diffusera son millier d'offres d'emploi annuel sur la plateforme. « Certains seniors ont envie de plus de temps pour eux et cherchent un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée. Nous pourrions élargir l'accès à notre temps partiel seniors 80 % que nous rémunérons à 85 % avec un financement à 100 % des cotisations retraite », indique Nathalie Breton.

S.R.