



Recruter des seniors, c'est un plus pour votre entreprise

- Des expériences confirmées, des compétences mobilisables.
- Des collaborateurs opérationnels et disponibles.
- Des tuteurs pour favoriser l'intégration des jeunes.
- Des experts pour pérenniser la culture et transmettre les savoirs...

Grâce à leurs savoir-faire, les seniors sont un facteur d'efficacité pour votre entreprise et son développement.



Au 1^{er} Janvier 2010, toutes les entreprises se mobilisent pour les seniors

- **Entreprises et groupe d'entreprises entre 50 à 300 salariés :**
Vous devez être couvert par un accord de branche, un accord d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.
- **Entreprises et groupe d'entreprises de plus 300 salariés :**
Vous devez être couvert par un accord d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'actions relatif à l'emploi des salariés âgés.

Jean-François Auclair,
DRH de la société O₂
(Services à la personne)

« Dans notre entreprise, la richesse vient du vécu professionnel de nos collaborateurs et des échanges de savoir-faire que nous sommes capables de mettre en œuvre. Ainsi, nous avons récemment recruté un Responsable d'Agence qui a 53 ans. Il apporte son expérience professionnelle, une maturité dans les relations à autrui, une assurance dans le management qui lui ont permis d'être opérationnel rapidement. »

Hervé Pierre, 53 ans,
responsable d'agence O₂

« Je me suis présenté à O₂ comme un « offreur » de compétences et non comme un demandeur d'emploi, je pense que cette posture a fait la différence dans mon recrutement. Ensuite j'ai trouvé une hiérarchie qui m'a fait confiance pour ce que je pouvais apporter comme compétences managériales et comme vécu professionnel et qui ne m'a pas jugé sur mon âge. »

Pôle emploi vous accompagne dans le recrutement de seniors

De la définition des bons profils à l'intégration au sein de votre société, Pôle emploi vous conseille et vous guide tout au long de vos recrutements. Un accompagnement sur mesure et efficace, qui peut comprendre notamment :

- Un **diagnostic précis** pour :
 - identifier les compétences attendues par rapport aux besoins de votre entreprise et du poste de travail dans son environnement,
 - valoriser le profil de poste ;Avec une analyse de poste in situ, si vous le souhaitez.
- La **pré-sélection des candidats** par votre conseiller Pôle emploi afin de :
 - hiérarchiser vos critères de présélection ;
 - évaluer les candidatures au regard des critères définis avec votre conseiller Pôle emploi ;
 - vérifier la cohérence entre les compétences du senior et les exigences du poste ;
 - sécuriser votre présélection en entretien croisé.

- Une **évaluation en milieu de travail préalable au recrutement** (EMTPR) qui permet de :
 - vous assurer, avant l'embauche, de l'adéquation du senior au poste de travail que vous avez à pourvoir ;
 - vérifier ses compétences et capacités professionnelles et renforcer la performance des ressources de votre entreprise.
- Un **suivi de l'intégration du senior** dans votre entreprise, afin de :
 - créer les conditions favorables d'accueil de votre nouveau collaborateur ;
 - préparer son arrivée pour lui permettre de s'adapter à votre entreprise, à ses caractéristiques et, aux exigences spécifiques du poste ;
 - évaluer ensemble le déroulement de l'intégration.
- Une **information complète sur les aides et mesures à l'emploi** dont vous pouvez bénéficier, avec une prise en charge des démarches à effectuer le cas échéant.

Thierry ALIMONDO, Président de TOPSEC Equipement

« Notre entreprise est en forte croissance. Nous avons donc besoin de renforcer notre organisation afin d'assurer un développement rentable et durable. Nous avons depuis toujours surtout embauché des jeunes en première expérience. Avec la croissance, l'emploi de seniors est venu accompagner cette démarche. Ils apportent méthodes et outils, démarche managériale et maturité. Nous misons beaucoup sur ce mélange entre jeunesse et séniorité pour assurer notre développement. »

Hoossen RHYMAN, 53 ans, Directeur d'Exploitation chez TOPSEC Equipement.

« Ce qui a présidé à la sélection de ma candidature, ce sont mes 25 années d'expérience professionnelle en qualité de manager opérationnel dans différents grands groupes.

Ma plus-value pour la PME a été d'apporter « la caisse à outils » de mes savoir-faire et notamment ma méthodologie dans l'organisation du travail.

Par ailleurs, l'âge n'a jamais été abordé dans les différents entretiens de recrutement. »

Des mesures actives pour favoriser l'emploi des seniors

Il existe diverses mesures ou contrats spécifiques qui peuvent faciliter l'emploi des personnes seniors dans votre entreprise. Votre conseiller vous proposera les dispositifs les plus adaptés à votre situation.

- **Le Contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI - CIE)**

Comme le CIE 2009, c'est un contrat en CDD ou CDI à temps plein ou partiel. Principaux avantages ? L'État prend en charge une partie de la rémunération du salaire du senior travaillant dans votre entreprise et vous pouvez bénéficier de « l'allègement Fillon ».

- **Le Contrat de professionnalisation**

CDI ou CDD, ce contrat permet notamment à un senior d'exercer une activité dans votre entreprise tout en suivant une formation en relation avec cette activité. Votre entreprise bénéficie alors de différents financements et exonérations.

- **L'Action de formation préalable au recrutement** permet à un demandeur d'emploi dont le profil est proche de celui que vous recherchez d'acquérir la qualification ou les compétences professionnelles requises pour accéder à l'emploi disponible dans votre entreprise.



Olivier RIOM, Directeur général de Volutique & Jugeur

« Volutique & Jugeur a basé son développement sur les valeurs de la diversité. Fort de ces convictions, nous avons recruté des compagnons seniors expérimentés souhaitant évoluer du « savoir faire » au « faire savoir » et transmettre leur passion aux jeunes. »

Bouraoui KOUIKI,

56 ans, compagnon chez Volutique & Jugeur

« Ce contrat en CDI m'apporte une stabilité et une sérénité dans mon travail. Je pense que l'entreprise Volutique & Jugeur sait faire confiance aux salariés et elle m'a proposé un contrat en CDI compte tenu de mon expérience dans le métier, ma polyvalence et mon implication. »



Plus d'info ?

www.pole-emploi.fr

Pour en savoir plus

www.pole-emploi.fr /
Espace employeur
www.emploidesseniors.gouv.fr
www.priorites.senior.fr



Le travail par mission : de nouvelles perspectives d'évolution pour les PME PMI

Vous avez un besoin ponctuel, Pôle emploi vous propose un consultant, le temps d'une mission pour, par exemple :

- faire face à l'émergence de nouveaux enjeux ou pour développer de nouveaux marchés, concernant l'organisation de l'entreprise, les clients, l'environnement concurrentiel,
- développer des projets à court et moyen terme : mise en place de nouveaux logiciels, optimiser une organisation, résoudre une difficulté récurrente,
- optimiser les ressources, accompagner une équipe,
- s'ouvrir à l'international.



Pierre BRAJEUX, PDG Torann-France (Sécurité)

« Dans un contexte économique difficile, faire appel à un consultant expérimenté est une source d'efficience pour progresser :

- une activité dédiée, dégagée des aléas du quotidien, donc un gain de temps.
- Une plus-value par sa liberté de parole et une compétence validée en amont.
- Un regard neuf qui pointe de façon factuelle des besoins plus ou moins identifiés.

Le consultant indépendant est une personne opérationnelle, disponible, dynamique, motivée avec laquelle je suis en lien direct. Son efficacité est un vrai retour sur investissement. »

Nadine FAUGERAS, consultante indépendante en mission chez Torann-France (Sécurité)

« Après 32 années passées en entreprise, la mission m'est apparue comme la meilleure opportunité de mettre à profit mon expérience, sur une mission d'organisation sur l'Informatique. Mon expérience diversifiée m'a permis d'apporter une plus value sur d'autres problématiques. »