

A tout chargé(e) de recrutement... Regards croisés sur les perceptions de l'âge dans l'accès à l'emploi...

Sources : [Revolution RH](#)

Auteur : Frédéric Lesaulnier

*« Embaucher un senior, tu n'y penses pas... ?
Payer plus cher pour moins efficace, très peu pour moi ! ».*

Quand on parle de l'embauche de seniors, ces derniers souffrent souvent d'une mauvaise image. Pourtant, depuis des années, les choses ont sacrément changé, révolutionnent même nos idées reçues et les tempes grisonnantes ne sont plus synonymes de coût élevé ou de démotivation, mais d'authentique engagement et de volonté !

La preuve par 5 !

1. Moins productifs ?

Les seniors souffrent souvent d'une image un peu terne, en termes de dynamisme. Il s'agit assurément d'une idée reçue et vous auriez bien tort de priver votre entreprise ou de votre équipe de l'expérience comme du carnet d'adresses que représente ce type de collaborateur... par ailleurs, très entreprenant. Bien managée, une équipe mixte peut représenter un avantage certain, énorme même ; les jeunes diplômés et les seniors ayant chacun de gros avantages qu'il convient de bien conjuguer. De plus, dans de nombreux secteurs d'activité, la présence de seniors permet de rassurer les clients ou les acheteurs qui se retrouvent, dès lors, face à un profil, pour le moins, expérimenté.

2. Coûte trop cher ?

D'après [le baromètre réalisé par l'association A Compétence Egale](#), en 2014 comme l'année dernière, un des principaux freins à l'embauche d'un senior serait son coût, selon les idées reçues. Pourtant, si l'embauche d'un profil senior coûte effectivement un peu plus cher que celui d'un junior, vous économiserez sur d'autres postes, par exemple celui de la formation et... du temps de cette dernière. De plus, toujours selon l'étude d'A Compétence Egal, 74% des seniors sont prêts à revoir leur niveau de rémunération à la baisse pour obtenir un poste (...).

3. Résistants au changement ?

La résistance au changement est un autre point mis en avant par les cabinets de recrutement et les entreprises, pour justifier leur réticence à embaucher des seniors. Encore une fois, ces derniers tordent le cou aux idées reçues puisqu'ils sont 91% à accepter de changer de fonction et 48% à être mobile géographiquement sur le national. Enfin, sachez que ladite « résistance au changement » est souvent liée au management trop cloisonné entre seniors et jeunes diplômés. Il est donc nécessaire de faire travailler ces deux profils en équipe pour tirer le meilleur de chaque partie.

4. Proche de la retraite ?

Vous avez raison ! Un senior est plus proche de la retraite qu'une personne de 30 ans ! Pourtant aujourd'hui, rares sont les juniors qui restent longtemps dans une même entreprise. Plus volatiles, vous allez sûrement les voir vous filer sous les doigts, au bout de 2 à 3 ans ! Dans ce cas, si vous trouvez un profil senior qui vous correspond, vous aurez sûrement plus de chances qu'il soit fidèle dans la durée.

5. Ne savent pas utiliser les nouvelles technologies ?

Encore une idée reçue qui a la vie dure : les jeunes diplômés seraient des « digital native » très à l'aise avec les nouvelles technologies quand les personnes ayant passées la cinquantaine ne sauraient rien des réseaux sociaux.

En réalité, certains seniors sont loin de s'être fait distancer dans la course des nouvelles technologies et certains juniors ne sont pas très à l'aise avec l'informatique comme la bureautique voire les réseaux sociaux professionnels.

Conclusion...

Le mieux pour ne pas partir avec des tas de préjugés,
C'est de vous en tenir aux compétences requises pour le poste,
Et de vous faire, par vous-même, une appréciation sur le profil accueilli !