



**Comment les RH peuvent mettre en place
une politique en faveur des seniors
en les positionnant
comme socle de stabilité et d'engagement
envers l'organisation ?**

Mastère 2 Manager du Développement RH 2023

Une première approche des générations...



Mais alors, qu'est-ce qu'un stéréotype ?



Un stéréotype est une image ou une idée simplifiée et souvent exagérée que l'on se fait d'un groupe de personnes ou d'une catégorie.



Ces représentations peuvent être basées sur des caractéristiques comme l'origine, le genre, l'âge ou la profession.



Les stéréotypes peuvent influencer nos perceptions et nos comportements, souvent de manière négative, en renforçant des préjugés ou des biais cognitifs.

Quelques exemples de stéréotypes :



Se démarquer de la concurrence : en abordant un sujet sociétal, Cofidis se positionne comme une marque qui se soucie des individus et qui ne se limite pas à des aspects purement financiers.

Encourager à dépasser les préjugés : le message principal de la campagne est d'encourager chacun à se libérer des préjugés et à accepter la diversité.

- **Les seniors sont rigides et résistants au changement** : on les associe souvent à des méthodes de travail traditionnelles et à une difficulté à s'adapter à de nouvelles organisations.
- **Les seniors sont moins motivés** : on pense qu'ils sont moins investis dans leur travail et qu'ils cherchent surtout à arriver à la retraite.
- **Les seniors sont moins productifs** : l'âge serait un facteur limitant pour le rendement au travail, alors que de nombreux seniors font preuve d'une grande efficacité.

Quiz sur la situation des seniors sur le marché du travail



Selon vous, à partir de quel âge un collaborateur est considéré comme senior selon l'INSEE?

45 ans

50 ans

55 ans

Selon vous, pour le Ministère du travail, à partir de quel âge un collaborateur est considéré comme senior ?

55 ans

50 ans

45 ans

Entre 2018 et 2023, de combien de points a augmenté le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 59 ans ?

2.5 points

6.2 points

3.5 points

Quel est le pourcentage de néo-retraités cumulant emploi et retraite en 2023 ?

8%

13%

21%

Les chiffres de la discrimination des seniors au travail en 2023

23%

des salariés seniors se sentent mis à l'écart de certains postes et de certaines promotions

Ce chiffre est en baisse de 13 % par rapport à 2019

32%

des salariés seniors ont subi des remarques, des critiques de collègues sur leur âge et leurs compétences

Ce chiffre est en hausse de 4% par rapport à 2019

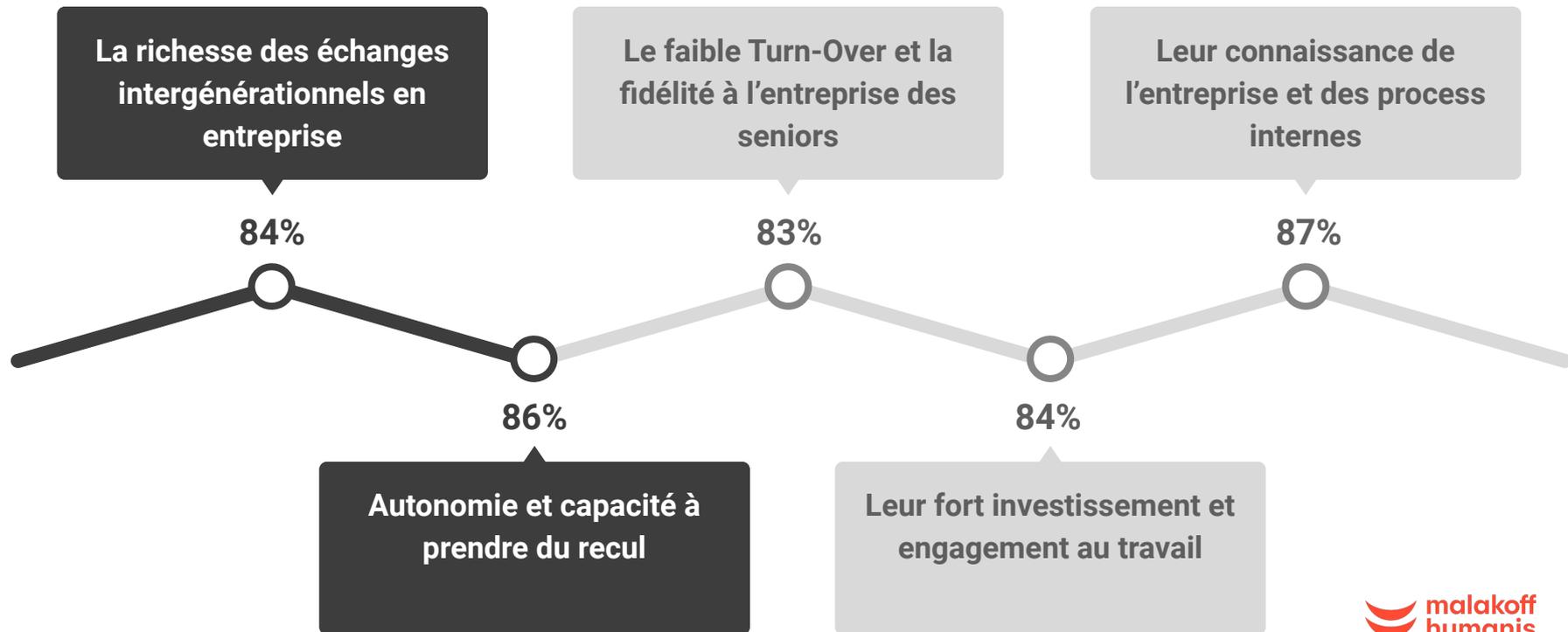
20%

des salariés seniors ont subi des attitudes négatives et discriminantes de la part du management

Ce chiffre est en baisse de 8 % par rapport à 2019

Pour
89 %
des dirigeants
les compétences et
l'expérience des seniors
constituent une opportunité

Mais qu'en-est-il du point de vue des dirigeants ?



L'entretien de deuxième partie de carrière est-il obligatoire ?

VRAI

FAUX

Cet entretien a été supprimé par la loi du 27 février 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.

Remplacé par l'entretien professionnel

Il est prévu 3 périodicités :

- Tous les 2 ans
- Au retour de certains congés
- Tous les 6 ans.



La durée maximale d'un CDD senior est-elle de 36 mois ?

VRAI

FAUX

- **Durée légale** : 18 mois, renouvelable 1 fois : ne peut pas excéder 36 mois.
- **Conditions d'éligibilité** :
 - Etre âgé de plus de 57 ans
 - Etre inscrit depuis + de 3 mois à France Travail ou bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle après un licenciement économique.
- **Objectifs** :
 - Faciliter le retour à l'emploi des collaborateurs
 - Acquérir des droits supplémentaires pour la liquidation de leur retraite.



Conduite des ateliers :

2 thèmes de réflexion

THÈME 1 - Les seniors comme facteur de stabilité et d'engagement

THÈME 2 - Pratiques RH pour intégrer et valoriser les seniors en entreprise

Thème 1 :

Les seniors comme facteur d'engagement

La réforme des retraites du 14 avril 2023 a entériné le report de l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans.

Dans le contexte économique et démographique actuel, cela représente un défi majeur à relever pour la France qui, avec seulement 57% d'actifs chez les personnes de 55 à 64 ans, figure parmi les mauvais élèves européens en matière d'emploi des seniors.



Taux d'emploi des 55-64 ans dans les pays de l'Union Européenne en 2022 (en %)



*Concept : emploi au sens du BIT ; âge atteint à la date de l'enquête.
Lecture : en 2022, le taux d'emploi des 55-64 ans est de 77,3% en Suède.
Champ : Union Européenne (extrait du graphique B en ligne).
Source : Eurostat, Labour Force Survey; calculs Dares pour la France*

Thème 1 :

Les seniors comme facteur d'engagement

 Mentimeter



Thème 1 :

Les seniors comme facteur d'engagement

Avantages

Expérience et adaptabilité

Autonomie et proactivité

Compétences
comportementales solides

Transmission de savoir-faire et de
valeurs d'entreprise

Réseau professionnel étendu

Lien intergénérationnel



Thème 2 :

Pratiques RH pour intégrer et valoriser les seniors en entreprise

Accompagner les fins de carrières

Développer les compétences et accompagner les parcours professionnels

Améliorer la santé au travail et favoriser les maintiens dans l'emploi

Développer le dialogue sur la prévention de l'usure

Retour sur expérience





Merci pour votre participation !