

Randstad et l'emploi des seniors



3 Des actions concrètes

Randstad mène des actions concrètes pour favoriser l'emploi des seniors :

- Création de l'engagement pour la promotion de l'emploi des seniors
- Participation à des salons dédiés, par exemple le salon « optimiser sa deuxième partie de carrière » en 2008
- Actions communes avec des directions régionales et départementales de l'ANPE,...
- Partenariat avec l'association Forcefemmes spécialisée dans l'insertion des femmes de plus de 45 ans
- Lancement en février 2008 du magazine clients REGARDS consacré à l'emploi des Seniors, lors d'un événement qui a réuni des clients, des journalistes et des associations...

4 Un aperçu des dispositifs d'aide à l'emploi pour les entreprises

- Contrat initiative emploi (CIE)
- Aide dégressive à l'employeur (ADE)
- Action préparatoire au recrutement (APR)
- Aides de l'AGEFIPH (fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)
- Aide différentielle de reclassement
- Dispositifs d'évaluation des compétences
- Contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CIRMA)
- Contrat de professionnalisation
- Action de formation préalable à l'embauche (AFPE)

(liste non exhaustive des aides soumises à validation par l'organisme dispensateur)

Randstad, 2ème groupe mondial de services en ressources humaines favorise l'emploi des seniors. Signataire de la Charte de la Diversité, nous voulons lever les barrières liées à l'âge en conduisant des actions concrètes pour promouvoir la diversité des âges en entreprise.

Les seniors au travail, un atout pour l'entreprise !

Randstad s'engage à vos côtés et met son expertise à votre service pour recruter et sélectionner en CDI, CDD et intérim des professionnels qualifiés de plus de 45 ans.

En 2007, 14,5% de l'activité de Randstad a été consacrée à l'emploi de collaborateurs de plus de 45 ans en CDI, CDD et intérim. Notre objectif est de majorer cette part de 25% pour 2010.

Randstad crée la charte pour la promotion du recrutement des seniors.

Randstad invite ses clients à partager son engagement pour une éthique de recrutement et garantir une contribution citoyenne à l'accès des seniors au marché du travail.

L'emploi des seniors en France, un enjeu capital

- En France, 38,1% des seniors sont en emploi
- 70% en Suède
- 62% aux USA
- 65% au Japon
- La France occupe le 18ème rang de l'union européenne.
- L'objectif européen pour 2010 est de mettre à l'emploi 50% des seniors.
- Plus de 1 Français sur 3 aura + de 60 ans en 2050 (1 sur 5 en 2000)

1 Randstad vous aide à trouver le meilleur candidat

Pour recruter les seniors motivés et compétents qui intégreront votre entreprise, nous avons mis en place une méthode de recrutement spécifique et adaptée. Notre volonté est de répondre à vos attentes et de vous offrir le service le plus performant. Parce que les seniors représentent déjà 14,5% de notre activité, et que notre ambition est d'aller plus loin, nous proposons à nos clients un concept innovant.

Nos consultants sont des professionnels du recrutement. Ils prennent en compte vos exigences pour vous proposer le meilleur candidat.

Un consultant polyvalent à votre écoute

- > Un seul interlocuteur dédié à votre entreprise capable de déceler les compétences recherchées.
- > Une connaissance des compétences et des aspirations des candidats seniors par la mise en œuvre d'un entretien professionnel sur-mesure.
- > Gestion administrative.
- > Une préparation, un accompagnement à l'intégration personnalisés.

Des spécialités maîtrisées

- > Des outils de recrutement spécifiques : fiches de postes et fiches de compétences, tests métiers.
- > Une plateforme dédiée aux seniors avec une gestion centralisée.
- > Des formations adaptées.
- > Un sourcing spécialisé.
- > Des partenariats avec le service public de l'emploi, des acteurs économiques, des associations.
- > Des participations à des salons de recrutement ou des manifestations spécialisés.

Une méthode performante

- > Un process de recrutement éprouvé certifié ISO.
- > Une anticipation de vos besoins grâce à une analyse précise du poste.
- > Une base de données nationale.
- > Des contrôles de références.
- > Des outils de fidélisation.
- > Un suivi du candidat à la prise de poste, en milieu et en fin de mission.
- > Des enquêtes de satisfaction régulières.



2 L'emploi des seniors...levons ensemble les préjugés !

Quelques stéréotypes	Qu'en pensez-vous ?
L'adaptation des seniors en entreprise est plus difficile	Ayant été confrontés à des expériences multiples au cours de leur vie professionnelle, ne sont-ils pas capables d'adopter une attitude réfléchie, posée, particulièrement adaptée à certaines tâches de l'entreprise ? Ne sont-ils pas capables d'entreprendre de nouvelles réalisations, grâce à l'expérience acquise ? Pourquoi ne seraient-ils pas le relais par lequel les compétences transitent vers les plus jeunes ?
Les seniors ont des difficultés à travailler sur des projets nouveaux; ils ne sont pas formés aux techniques modernes	Un senior ne peut-il s'engager dans de nouvelles réalisations en s'appuyant sur son expérience et son savoir ? Et si nous révisons nos positions, pour que les seniors accèdent autant que les plus jeunes à la formation continue ?
Les seniors sont moins productifs	Leurs contraintes familiales s'atténuent ; n'est-ce pas l'occasion de considérer leur disponibilité mais aussi leur maturité comme des facteurs d'équilibre dans une équipe de travail ?
Les seniors coûtent plus cher	Dans quelle mesure coûteraient-ils plus cher qu'un de vos permanents entrant au même poste dans votre entreprise, prenant en compte les critères qualitatifs tels que l'expérience, le niveau d'expertise et la capacité à transmettre son savoir ? Savez-vous qu'il existe des aides financières pour favoriser l'emploi des seniors ?