

et garder un senior en poste car :

- Il est possible de faciliter le développement des Compétences des seniors
Vrai : Par le biais de la période de professionnalisation notamment.
- Je peux permettre à un salarié de poursuivre son activité au-delà de 60 ans.
Vrai : Le cumul emploi-retraite est facilité par la nouvelle réglementation.
- Anticiper la deuxième partie de carrière peut remotiver mes salariés ?
Vrai : L'entretien professionnel et le bilan de compétences permettent à l'entreprise et au salarié d'envisager sereinement les possibilités d'évolution, de perfectionnement et d'améliorer les conditions de travail du senior.
- Mes collaborateurs les plus expérimentés partent à la retraite dans les prochaines années, l'entreprise va perdre tout son savoir-faire !
Faux : Grâce au tutorat, la transmission du savoir-faire est assurée.
- On apprend plus difficilement avec l'âge !
Faux : Une étude portant sur 3000 stagiaires de l'AFPA a fait ressortir que les seniors n'ont pas de difficultés d'apprentissage particulières.



NOTRE ACTION ÂGES – COMPÉTENCE

AGIR POUR L'EMPLOI DES SENIORS
PAR LA COMPÉTENCE

MOBILISER ET PROFESSIONNALISER
LES SENIORS DEMANDEURS D'EMPLOI

MAINTENIR DANS L'EMPLOI LES SENIORS

ANTICIPER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
DUES AU VIEILLESSEMENT DES GÉNÉRATIONS
DU BABY-BOOM, AIDER ET ACCOMPAGNER
LES PME ET PMI



CGPME 06 / UPE 06 :
Avenue Georges Guynemer – CAP VAR - Entrée C2
06700 SAINT LAURENT DU VAR
Tél : 06 92 27 27 69



Création Sandy Salatin - Photo: Photo Alto

Expérimenté

Passionné

Disponible

Recruter un Senior...

et si c'était la solution ?

Contacts ◀

UPE 06 / CGPME 06 : 04 92 27 27 69
AGEFOS PME : 04 93 19 36 90

Faire le choix de recruter un senior pour :

Privilégier
l'expérience et
le savoir-faire

Bénéficier
des nouvelles
mesures

Privilégier les
ressources humaines
de son entreprise

- Les seniors ont des difficultés à s'adapter aux nouvelles technologies !

Faux : C'est une idée reçue de penser que les seniors refusent le progrès ! Souvent passionnés par leur métier, ils sont prêts à apprendre mais fréquemment exclus du plan de formation de l'entreprise.

- Embaucher un senior peut enrichir et améliorer le fonctionnement d'une équipe !

Vrai : La mixité des âges permet mutuellement de s'enrichir, entre action et réflexion, l'équilibre se fait plus naturellement !

- La contribution Delalande va-t-elle être supprimée ?

Vrai : Cette sanction financière visant les entreprises qui rompent le contrat de travail d'un salarié de + de 50 ans s'est révélée un frein à l'embauche : elle est supprimée pour tout licenciement dont la date de fin de préavis est postérieure au 31 décembre 2007.

- Il n'y a pas d'avantage à recruter un senior !

Faux : Les seniors ont un accès privilégié à l'Aide Dégressive à l'Embauche de l'ASSEDIC (dès 50 ans), à la période de Professionnalisation (dès 45 ans) et au Contrat de Professionnalisation. Les rémunérations versées aux plus de 45 ans, dans le cadre du Contrat de Professionnalisation, sont exonérées de cotisations patronales de Sécurité Sociale.

- Le senior est peu motivé et se considère en fin de carrière.

Faux : A 45 ans (âge des seniors dans certains textes), il reste 15 à 20 années de vie professionnelle devant soi. Plus disponibles, ils connaissent les réalités de l'entreprise et s'investissent davantage. En France, le taux d'emploi des + de 50 ans est l'un des plus faible d'Europe (58 % des hommes et 47 % des femmes)

- Les seniors sont souvent absents !

Faux : L'absentéisme des seniors est moins important et ceux-ci sont plus disponibles et impliqués dans leur activité professionnelle.

NOTRE ACTION ÂGES – compétence

Les partenaires de cette action ont la volonté de vous informer, de vous sensibiliser, de vous accompagner dans votre politique de gestion des ressources humaines.

Les seniors répondent efficacement à vos difficultés de recrutement.

- Plus de 4000 entreprises informées et sensibilisées à l'emploi et au maintien dans l'emploi des seniors.

- Des conférences et des ateliers programmés sur le Territoire des Alpes Maritimes.

- Des actions d'accompagnement et de formation des entreprises à la mise en pratique de la loi de la formation tout au long de la vie.