

La pyramide des âges de votre entreprise révèle qu'il existe des écarts entre votre entreprise et la profession

Nous vous proposons d'identifier les causes et les actions à mettre en œuvre afin de corriger ces écarts.

Vous devez vérifier :

Les stéréotypes à l'encontre des candidat(e)s en général et aussi lorsqu'il s'agit de candidat(e)s seniors peuvent intervenir dans les décisions de recrutements. Nous vous proposons de vérifier si les stéréotypes influencent les choix des recruteurs opérant dans votre entreprise :

Faites le test de savoir ce que pensent les recruteurs ? Peut-être avez-vous déjà entendu dire :

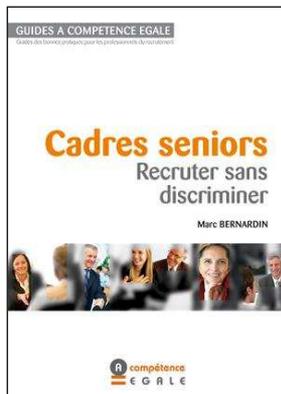
-  Les seniors manquent de dynamisme (énergie, réactivité, etc.)
-  Les seniors sont trop chers,
-  Les seniors ne sont pas flexibles, ne vont pas s'adapter,
-  Les seniors ne sont pas motivés,
-  Les seniors ne vont pas rester assez longtemps, ils vont partir à la retraite,
-  C'est l'équilibre de la pyramide des âges qui contraint le type du profil candidat(e),
-  Il faut prendre en compte la moyenne d'âge du service ou de l'entreprise,
-  Puisque le N+1 est jeune, je ne peux pas recruter de senior.

Nous vous proposons de consulter l'étude 2013 d'A Compétence Egale [« les seniors et l'accès à l'emploi »](#)

Dans un recrutement, seules les compétences doivent entrer en considération et la persistance de ces représentations peut entraîner des choix de candidat(e)s sur la base d'éléments subjectifs et non pas que professionnels.

Pour combattre les stéréotypes, il faut avant tout en prendre conscience. N'hésitez pas à réaliser un travail d'introspections ou à tester les réactions dans le cadre d'un Test par association implicite : voir et tester sur lien le [TAI d'harvard](#) sur l'âge.





Voir pouvez aussi vous documenter sur le sujet et approfondir vos connaissances en tant que recruter en vous procurant [le guide « Cadres seniors : recruter sans discriminer »](#).

Pour finir, voici une grille qui vous aidera à définir les actions qu'il vous est possible de mener pour objectiver et diversifier vos recrutements :

	Déjà mis en œuvre	Pas encore mis en œuvre
Former et sensibiliser les recruteurs et les opérationnels à recruter sans discriminer (notamment sur le critère de l'âge)		
Élaborer des profils de poste et définir des critères de recrutement objectifs et juridiquement valables		
Définir une grille d'analyse des candidatures basée sur les compétences des candidats		
Diversifier les canaux de recrutements, Participer à des forums de recrutement pour l'emploi des seniors, développer des partenariats avec des associations de promotion de l'emploi des seniors, etc.		
Utiliser le CV en partie anonyme en supprimant l'année de naissance des candidats, la date de l'obtention des diplômes et les premières expériences professionnelles si elles ne sont plus significatives		
Centrer / limiter l'entretien de recrutement sur/à l'évaluation des compétences		
Pratiquer le double entretien de recrutement		
Utiliser la mise en situation , la méthode par les habiletés		
Utiliser des inventaires de personnalité reconnus et étalonnés		
Développer les contrats aidés		
Mettre en place des outils de traçabilité permettant de justifier des décisions prises et des informations recueillies à toutes les étapes d'un recrutement		
Auditer les processus de recrutement (testing...)		

 **A Compétence Egale vous recommande d'étudier la mise en place de ces dispositifs pour objectiver vos recrutements.**

