

LIVRE BLANC

NOS SENIORS ONT DU

#TALENT

CONTEXTE & ENJEUX, RETOUR SUR LA CONFÉRENCE
& WEBINAIRE, ACTIONS & PERSPECTIVES...



PRÉFACE

Le territoire auvergnat fait lui aussi face à des défis économiques, sociaux et démographiques. Dans ce contexte, n'est-il pas nécessaire de réinterroger notre perception des ressources humaines que sont les seniors, et de revaloriser leurs atouts parfois sous-estimés ?

C'est parce que nous considérons la réponse à cette question comme positive que nous avons contribué à la réalisation de ce livre blanc. Intitulé «Nos seniors ont du talent», il témoigne de cet enjeu en offrant une analyse éclairée et des propositions concrètes pour redonner à l'expérience et à la diversité générationnelle la place qu'elles méritent au sein de nos organisations.

Porté par l'expertise d'Osengo et soutenu par France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, ce document illustre une nécessité : démontrer que les seniors sont non seulement des acteurs essentiels de la dynamique économique, mais aussi des porteurs de valeurs, de savoir-faire, et de stabilité pour nos entreprises. Grâce aux initiatives comme les Master Class Seniors, nous découvrons des parcours inspirants et des pratiques innovantes pour valoriser les compétences des plus de 45 ans.

Au-delà des chiffres et des constats, ce livre blanc s'attache à déconstruire les idées reçues. En tant qu'outil de réflexion, il ouvre une voie précieuse. Celle d'un changement de regard sur l'âge, celle de l'action concrète pour intégrer durablement ces talents dans nos entreprises, et celle de la coopération entre territoires, organisations et individus pour relever ensemble les défis de demain.

J'espère que sa lecture sera réflexive et renforcera votre engagement en faveur de l'emploi des seniors. Parce que oui, nos seniors ont du talent. À nous de leur donner les moyens de l'exprimer !



Frédéric TOUBEAU
DIRECTEUR RÉGIONAL AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
FRANCE TRAVAIL

- 05.** **ÉDITO**
- 06.** **EMPLOI DES SENIORS, QUELLE(S) RÉALITÉ(S) AUVERGNATE(S) ?**
- 08.** **EMPLOI DES SENIORS EN QUELQUES CHIFFRES...**
- 10.** **OSENGO, UN ACTEUR ENGAGÉ SUR LE TERRITOIRE**
- 12.** **LES MASTER CLASS SENIORS, UNE INITIATIVE INNOVANTE ET FÉDÉRATRICE**
- 16.** **3 IDÉES REÇUES SUR LE RECRUTEMENT SENIOR**
- 18.** **UNE CONFÉRENCE WEBINAIRE POUR CONVAINCRE**
- 20.** **PRÉPARER SA SENIORITÉ AVEC SÉRÉNITE**
- 22.** **GROUPE OSENGO : NOS SOLUTIONS RH À 360°**

ÉDITO

L'emploi des seniors en Auvergne est aujourd'hui un enjeu stratégique. Face au recul de l'âge de la retraite, un allongement de la vie professionnelle s'impose. Il devient impératif de reconsidérer la place des salariés expérimentés. Ce livre blanc, fruit d'un accompagnement par Osengo financé par France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, action expérimentale pour l'Auvergne, a pour ambition de poser un diagnostic lucide sur la situation, tout en proposant des solutions concrètes aux recrutements des entreprises des quatre départements Allier/Cantal/Haute-Loire/Puy-de-Dôme.

En tant qu'opérateur de formation et d'accompagnement, il nous semble essentiel de porter le fruit des Master Class, à la connaissance des DRH et de tous les acteurs de l'emploi, collectivités locales, associations d'employeurs, etc. Nous devons lutter contre les préjugés liés à l'âge, tout en favorisant un environnement professionnel inclusif. Le savoir-faire et l'expérience des seniors représentent une capacité de sourcing pour nos entreprises. En les maintenant dans l'emploi, nous renforçons la pérennité de nos entreprises sur les territoires par les atouts de la transmission, le maintien de la croissance et la stabilité.

Ce livre blanc explore les obstacles, mais aussi les opportunités qui s'offrent à nous. Ensemble, DRH et acteurs de l'emploi, nous devons repenser les modalités d'accompagnement de formation des seniors. Nous sommes convaincus que les perspectives offertes ici ouvriront des voies nouvelles pour intégrer ces talents et prolonger leur vie professionnelle.

Nous vous invitons à découvrir ces analyses et propositions, et à participer à cette réflexion collective. C'est pour cette raison que nous allons prochainement ouvrir un compte LinkedIn.



Corinne FONTANIER
DIRECTRICE GÉNÉRALE
OSENKO



Zorha DEFONTAINE
DIRECTRICE TERRITORIALE
OSENKO ALLIER

EMPLOI DES SENIORS, QUELLE(S) RÉALITÉ(S) AUVERGNATE(S) ?

Avec le recul de l'âge de la retraite, la participation des seniors au marché du travail n'a cessé de croître ces dernières années, de manière insuffisante. Une tendance qui va s'intensifier dans un avenir proche et à laquelle doivent se préparer les entreprises. Pour que la « seniorisation » de la France, et plus particulièrement celle de l'Auvergne devienne une réelle opportunité économique et non une fatalité, un changement de regard sur l'âge s'impose au sein des entreprises et des employeurs publics.

Un parti pris : Le territoire, bassin de vie !

Comme dans la plupart des pays développés, le vieillissement de la population s'accélère en France. Si les personnes âgées de plus de 45 ans représentent 46,9% de la population française en 2024, le poids des seniors dans les départements de l'Auvergne se répartit de cette manière : **Allier (55,7 %), Cantal (57,7 %), Haute-Loire (53 %) et Puy-de-Dôme (48,2 %).**

Autre caractéristique, l'Auvergne ne compte qu'un seul bassin de vie de type urbain dense, celui de Clermont-Ferrand. Ces territoires qui façonnent l'Auvergne sont déterminés par des relations de proximité, la plupart du temps choisies pour satisfaire l'essentiel des fonctions nécessaires à la vie quotidienne et maintenir les liens familiaux. Certains seniors ont souvent plus de projets de mobilité, après leur départ à la retraite.

A l'heure où le chômage de masse a disparu de ces bassins de vie et de l'économie locale (cf graphique page 7), la seniorisation de la société française, et particulièrement de l'Auvergne, alliée à un recul de l'âge de la retraite représente une question centrale pour nos territoires et un défi majeur tant pour les entreprises que pour les employeurs publics. Cette « mutation silencieuse », comme la qualifie le sociologue Serge Guérin selon qui l'emploi des seniors devrait devenir « une priorité », peut être envisagée comme une chance et une opportunité, non comme une fatalité. Elle implique dès lors un nécessaire changement de représentation sociale, de recrutement et de gestion de l'emploi dans les entreprises.

Derrière un même constat, de nombreuses disparités

Comment vont s'adapter les entreprises et les décideurs publics pour maintenir, faire évoluer ou embaucher les personnes qualifiées comme tels, même si sur le marché de l'emploi, il n'existe pas d'âge officiel à partir duquel un salarié devient un senior ? Est-ce à partir de 45 ans ? 50 ans ? 55 ans ? Difficile de trancher, les seuils de cette notion non établie varient selon les secteurs d'activités, les employeurs, les administrations et jusqu'à la perception même des seniors qui peuvent l'être par l'âge et non par leurs compétences ! Ou vice versa.

Derrière ces âges se cachent également de grandes disparités liées à l'état physique et psychologique des salariés ou demandeurs d'emploi, leurs situations personnelles ou familiales et de forts contrastes suivant les catégories socio-professionnelles, la pénibilité des carrières, le niveau d'études et le genre.

« La seniorisation de la société implique un nécessaire changement de représentation. »

Pour répondre aux tensions sur le marché du travail et aux pénuries de main d'œuvre, le maintien en emploi des seniors passe par des outils adaptés tels que des bilans de compétences indissociables de bilans de santé à mi-carrière (entre 45-55 ans) pour évaluer et avoir une vision des potentielles évolutions et des modalités d'accompagnement et/ou de formation intra-entreprise.

Reste à appuyer les employeurs, de toutes tailles et tous secteurs, en particulier les DRH. Pour autant, la grande majorité d'entre eux reconnaissent que l'expérience des talents des seniors constitue un atout réel pour l'entreprise. Dans le même temps, ils déplorent le manque d'accompagnement pour les aider à les préparer à de nouvelles compétences ou de nouveaux emplois, leur permettre d'actualiser leurs compétences et favoriser la transmission réciproque des savoirs entre les générations.

Pourtant des solutions existent pour les DRH comme le bilan de compétences et/ou formations internes pour évaluer les compétences et avoir une vision des potentielles évolutions et des modalités d'accompagnement. L'entreprise peut utiliser le CDD Senior d'une durée de 18 mois, renouvelable une fois. Enfin le cumul emploi retraite est compatible avec n'importe quel type de contrat.

Changer les représentations, imaginer un accompagnement personnalisé, pour des transitions professionnelles internes ou externes conformes à leurs savoirs être, savoirs faire et appétences, explorer la piste du travail temporaire, valoriser l'expérience et la transmission, redonner du sens à son métier, autant d'actions pour construire une stratégie qui fera de l'emploi des seniors une réalité concrète, au plus près des besoins territoriaux.

RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS PAR PROFIL ET SEXE EN AUVERGNE RHÔNE-ALPES

	Personnes fragiles	Cadres à haute rémunération	Quinquagénaires permittents	Vivant dans les territoires ruraux	Travaillant dans des secteurs en décroissance	Personnes qualifiées proches de l'emploi	Ensemble des DEFM de 50-69 ans
Nombre de DEFM	44 600	18 300	29 000	34 450	22 800	21 450	170 600
Répartition parmi les DEFM seniors (en %)	26,1	10,7	17,0	20,2	13,4	12,6	100,0
Femmes (en %)	42,8	23,3	11,5	92,7	74,8	72,6	53,5
50-59 ans (en %)	71,1	66,6	88,8	83,7	58,0	84,6	76,1
60-69 ans (en %)	28,9	33,4	11,2	16,3	42,0	15,4	23,9
Âge moyen (en années)	57	57	55	55	58	55	56
Inscrits en catégorie A (en %)	93,8	78,1	39,8	24,9	93,8	32,3	61,3
Durablement éloignés de l'emploi (en %)	79,2	40,7	5,8	2,9	68,8	1,8	36,0
Mobiles à moins de 15 km (en %)	41,2	3,5	13,1	43,0	24,1	9,4	26,5
Non diplômés (en %)	23,4	1,1	16,6	14,3	5,3	1,5	12,8
Diplômés du supérieur long (en %)	2,3	51,8	3,1	4,2	16,3	30,3	13,5
Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) (en %)	23,8	5,2	6,4	6,1	11,1	2,5	10,9
Bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) (en %)	27,1	5,0	3,5	3,6	12,4	2,2	10,9
Ancienneté de recherche (en jours)	1 219	678	927	1 022	921	832	983

Lecture : le pourcentage de DEFM de catégorie A pour le profil « Personnes fragiles » est de 93,8 % ; il est de 78,1 % pour le profil « Cadres à haute rémunération », et de 39,8 % pour le profil « Quinquagénaires permittents », etc. Pour l'ensemble des DEFM de 50-69 ans, cette part est de 61,3 %.

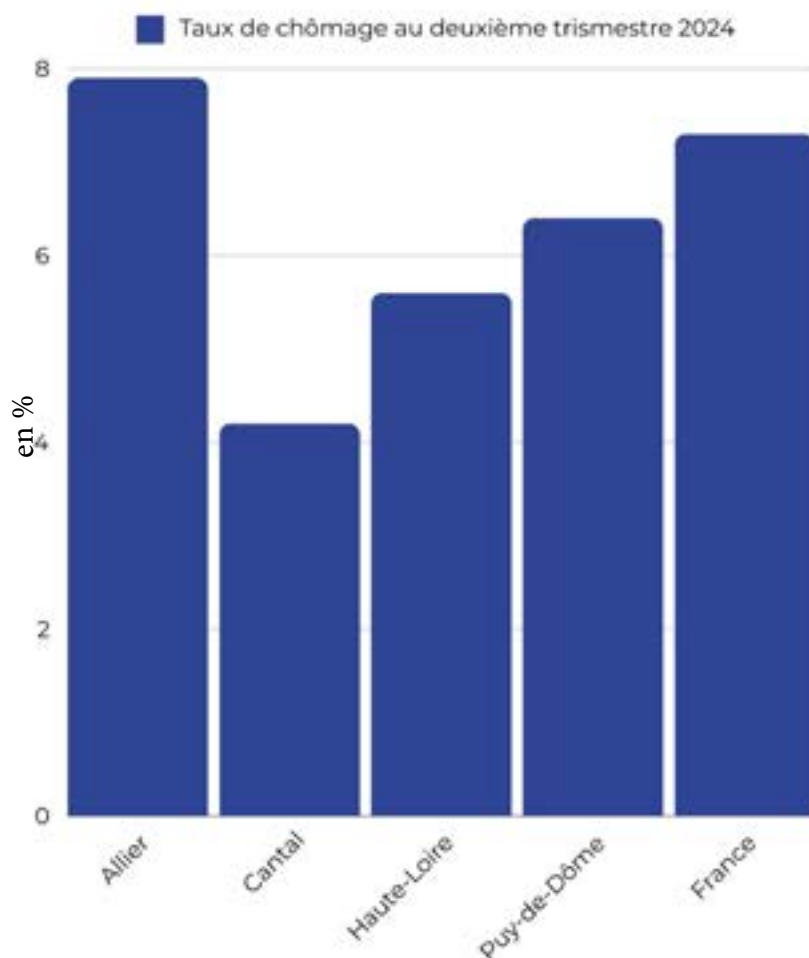
Champ : DEFM âgés de 50 à 69 ans.

Source : Pôle emploi, DEFM, catégories A, B, C, situation fin mai 2021.

46,9%

de la population française
a + de 45 ans (2024)

Allier : **55,7%**
Cantal : **57,7%**
Haute-Loire : **53%**
Puy-de-Dôme : **48,2%**
(source INSEE)



56,9%

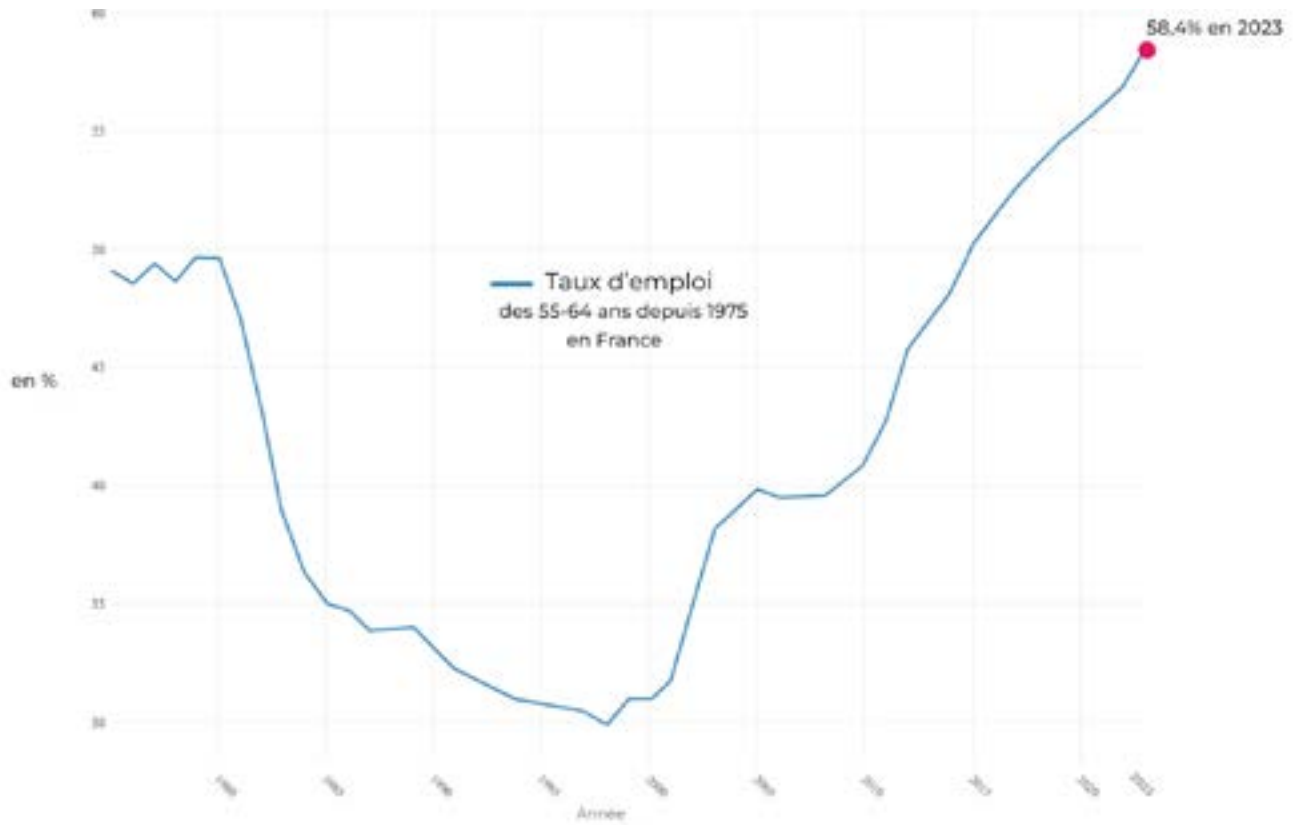
Taux d'emploi des personnes
de 55 ans à 64 ans
(source étude de la DARES)

+ de 8/10

personnes sont actives à 55 ans
dont 5/10 personnes à 61 ans
(source : "La situation des seniors sur le marché
du travail en 2023" par l'INSEE)

TAUX D'EMPLOI DES 55-64 ANS DEPUIS 1975 EN FRANCE

SOURCE DARES 2023



OSENGO, UN ACTEUR ENGAGÉ SUR LE TERRITOIRE

Organisme de formation depuis 1981, reconnu pour son expertise, Osengo accompagne les entreprises dans leurs solutions RH et les individus dans leur insertion ou leur évolution professionnelles (jeunes, salariés, travailleurs handicapés...) Formations en alternance, mais aussi montée en compétences professionnelles, Intérim, accompagnement RH, notre offre complémentaire et exhaustive couvre à 360° les besoins des entreprises. Engagés pour une formation inclusive avec comme leitmotiv l'emploi pour tous, nous avons également mis en place une action dédiée aux seniors.

Trop vieux pour être performants, dépassés par les technologies, ayant du mal à suivre le rythme et supposés avoir des prétentions de salaires trop élevées ? Au-delà de ces idées courantes, vraies ou fausses, leur expertise, la transmission de leurs connaissances, leur autonomie, leur stabilité par leur assiduité et leur ancrage local plaident en leur faveur.

Comme le souligne **Jezabel Chanel, responsable de secteur Destia**, « l'inclusion des travailleurs expérimentés dans le secteur privé ou public est un enjeu fondamental pour l'économie des territoires auvergnats. »

En Auvergne, les **demandeurs d'emploi de plus de 55 ans étant plus nombreux que dans les autres régions de France** et 40 % de ses habitants vivant dans des communes rurales ou éloignées des grands bassins d'emploi, la richesse de leurs expériences est donc un des leviers pour leur permettre de poursuivre une activité professionnelle adaptée aux besoins des entreprises locales.

Pourquoi recruter des seniors ? Comment les accompagner dans leur reconversion interne dans l'entreprise ou externe ? Pour avancer concrètement sur ces questions et œuvrer pour valoriser l'emploi de cette tranche d'âge, des Master Class Seniors organisées par Osengo et financées par France Travail ont été

lancées en janvier 2024, sur les quatre départements de l'Allier, du Puy-de-Dôme, du Cantal et de la Haute-Loire.

Avec pour maître mot l'employabilité, durant six mois, les Master Class ont reflété leur engagement, leur implication et leurs qualités pour enrichir les ressources humaines de l'entreprise.

Oui, nos seniors ont du talent ! Non, ne baissons pas les bras ! Et continuons à nous investir pour les accompagner vers un retour à l'emploi, gagnant-gagnant pour les salariés comme pour les employeurs.



MCS

Master Class **Seniors**

by *Osengo*





LES MASTER CLASS SENIORS, une initiative innovante et fédératrice

Action en réponse à un appel à projet, lancé par France travail Auvergne Rhône-Alpes et financé par le Plan d'Investissement des Compétences pour accompagner à l'emploi des publics de plus de 55 ans, les Master Class Seniors mises en place par Osengo dans ses centres de Moulins, Riom, Aurillac et Brioude, ont réuni une trentaine de demandeurs d'emploi de cette tranche d'âge, sur les quatre départements auvergnats. De janvier à juin 2024, ils ont été 6 hommes et 20 femmes à partager leurs connaissances des entreprises locales dans les secteurs du commerce, de l'industrie et du transport ainsi qu'à échanger sur les offres d'emploi vacantes comme secrétaire, manutentionnaire, vendeur. Ces temps pour favoriser leur reprise d'activité avaient lieu deux demi-journées par semaine. Une initiative innovante et concluante pour repérer, mobiliser et faciliter leur adhésion à ce programme d'accompagnement collectif et de coaching personnalisé.

Explications avec Zorha Defontaine, Directrice Territoriale Osengo Allier & Responsable Auvergne du projet Master Class Seniors.

Avant d'entamer cet accompagnement dédié aux seniors, par quel moyen original êtes vous parvenu à les sourcer et les informer du projet de Master Class Seniors ?

« Pour toucher les seniors sur les territoires concernés par l'appel à projet lancé par l'antenne régionale de France Travail, à savoir **l'Allier, le Puy-de-Dôme, la Haute-Loire et le Cantal**, nous avons parcouru l'Auvergne en camping-car, du 6 au 21 décembre 2023. Ce moyen original d'entrer en contact direct avec la population nous a permis de communiquer dans 24 communes plutôt rurales. Nous sommes intervenus au cœur des communes aux alentours des places, des mairies ou des médiathèques. Conscients qu'aucune action d'accompagnement adapté ne leur était proposée, nous avons réalisé ce Master Class Tour en concertation avec notre partenaire **France Travail et des prescripteurs locaux tels que Cap Emploi, les maisons de services au public, les CCAS et les mairies**, pour faciliter leur adhésion à la reprise d'activité. »

Quels étaient les objectifs de ces Master Class Seniors ?

« Notre volonté était d'aider les seniors à reprendre confiance en leurs capacités, à capitaliser sur leurs acquis et leurs compétences, à se projeter dans un emploi du secteur privé ou public de leur territoire ou bassin de vie. En un mot d'**impulser un rebond dans leur carrière professionnelle** en valorisant leurs atouts auprès des employeurs, des DRH, par une approche

BtoB, une collaboration avec nos partenaires ainsi qu'un format d'accompagnement flexible et collectif diversifié dans ces thématiques, et un coaching au juste temps. De manière pratico-pratique, notre mission était aussi de leur présenter **différentes offres de formation qualifiantes auxquelles ils peuvent prétendre, pour acquérir une certification ou des diplômes professionnels, voir le cas échéant, envisager un travail indépendant en découvrant la diversité des statuts (salarial, indépendant, intérim, portage sont étudiés) ou encore une création d'entreprise, pour réussir leur transition professionnelle.** »

Comment s'est déroulé l'accompagnement ?

« L'accompagnement, qui n'était pas de la formation descendante, s'est divisé en deux temps forts. **Une partie diagnostic**, de janvier à mars 2024, a permis aux seniors d'exprimer leurs besoins et leurs attentes, d'identifier leurs difficultés et freins pour une reprise d'emploi, de mettre en avant leurs compétences, de valoriser leur savoir-faire et de leur présenter des prestations de formations. Nous avons radioscopé le marché du travail sur leurs bassins de vie, tant au niveau des entreprises que des métiers qui recrutent. Nous avons animé des **ateliers** sur les astuces, les opportunités et les vécus des entretiens d'embauche sous forme de véritables **séances d'entraînement à l'entretien avec un coaching personnalisé.**

Pour la deuxième phase de notre programme d'accompagnement, la **Master Class Seniors by Osengo** a proposé à chacun des quatre groupes départementaux de choisir un projet fil rouge. Trois sur quatre ont organisé, avec succès, une journée de **job dating**, réussissant à mobiliser une trentaine de partenaires (CAP Emploi) et d'entreprises des secteurs du transport, des services à la personne, des structures d'insertion par l'activité économique, des agences d'intérim, en concertation avec les agences locales de France Travail.

Plus de 300 seniors demandeurs d'emploi ont été accueillis. Cette expérience, considérée comme fructueuse par les participants a notamment levé certaines réticences à rencontrer les employeurs en facilitant les contacts et l'identification de leurs compétences et à terme, à trouver de l'emploi. »

Quel bilan tirez-vous de cette initiative innovante ?

« Pour répondre au mieux aux attentes de ce public, nous leur avons proposé **des modalités d'accompagnement flexibles** constitué de temps individuels et collectifs, en présentiel et en distanciel, d'ateliers obligatoires (pour comprendre par exemple les attentes des employeurs en matière de CV et d'entretien d'embauche) et de **modules optionnels** ayant pour thème créer ou reprendre une entreprise, la VAE, le CV vidéo, la confiance en soi et les soft skills.

A l'issue de ces **42 séances par département**, à raison de deux demi-journées par semaine réparties en fonction des territoires du **21 décembre 2023 au 28 juin 2024**, le constat est que dans chaque groupe la dynamique a pris, avec une forte adhésion des seniors et le plaisir partagé par chacun de se retrouver, pour échanger entre pairs et travailler ensemble. Cette cohésion de groupe est importante dans une démarche de recherche d'emploi ou de reprise d'activité. A l'issue de l'accompagnement **30 % des participants sont en emploi, 15 % ont créé leur entreprise et 6 % entrent en formation.** Nous n'avons remarqué aucun absentéisme ni abandon de leur part, si ce n'est des sorties vers un retour au salariat ou le travail indépendant. Comme Sylvine, qui a quitté le groupe dès février

2024 pour travailler à la mairie de sa commune en tant qu'agent d'accueil, ou bien Fatima qui a terminé l'accompagnement en mai 2024 et a créé son entreprise de massage bien-être sur le département du Puy de Dôme.

Venda, quant à elle, a retrouvé un emploi en tant qu'opératrice de production dans l'Allier et a commencé un CDD de 6 mois à partir de mars 2024. Enfin, Marie-Hélène a retrouvé un emploi de vendeuse en habillement dans le Cantal depuis le 26 mars 2024.

Cet accompagnement conçu pour leur tranche d'âge était pour eux une manière innovante d'aborder la transition professionnelle et d'envisager un rebond dans leur carrière. Notre volonté était de **placer ces travailleurs expérimentés**, avec des parcours variés faits de ruptures ou de carrières longues chez le même employeur, au cœur même de notre action. Ils ont avancé et progressé ensemble pour prendre conscience de leurs atouts et se soutenir les uns les autres.

Nous reviendrons bientôt vers eux pour une évaluation à six mois puis à un an. »









LES IDÉES REÇUES

Des idées reçues poussent les employeurs à leur préférer souvent des profils jeunes, néanmoins moins stables, avec des représentations du travail parfois déroutantes, plus malléables et maîtrisant mal les nouvelles technologies. Réduire systématiquement les seniors à une charge pour les entreprises, c'est oublier leur savoir être et toutes les compétences acquises au cours de leur parcours professionnel.

Décryptage de trois idées reçues les plus couramment admises.

#1

UN RECRUTEMENT SENIOR COÛTE TROP CHER

La transmission des compétences apporte une réelle valeur ajoutée à l'entreprise. Capitaliser sur l'expérience des plus âgés est un pari à moyen terme et à moindre coût. D'autant plus que face à la pénurie de personnel qualifié et à un reflux du chômage, les jeunes diplômés revoient leurs prétentions salariales à la hausse. L'enquête Jeunes Diplômés 2023 de WTW fait ressortir que leur salaire annuel brut médian a augmenté de 7 % en 2023.

Et que dire, dans ce contexte propice à l'emploi, de leur envie de changer rapidement de poste et d'employeur ? En prenant en compte le temps perdu à relancer une offre de recrutement et à former la personne, au final embaucher un senior ne coûtera pas plus cher et apportera une stabilité bénéfique aux équipes. A l'approche de la retraite et en fonction des parcours et des envies personnels, il est aussi envisageable de leur confier des missions ponctuelles ou un contrat à temps partiel.



#2

UN SENIOR NE SE RECRUTE PAS COMME UN JEUNE OU UN QUADRA !

Les seniors bénéficiant souvent de niveaux scolaires (savoirs de base) bien supérieurs à ceux des nouvelles générations à équivalence de qualification ou diplômes, **il est important de les mesurer, selon le besoin du poste**, notamment lors de l'entretien d'embauche. Imaginer un guide de bonnes questions à destination des DHR leur donnerait la possibilité de pointer des réussites professionnelles pouvant passer à la trappe des CV et lettres de motivation et de décortiquer les expériences professionnelles des candidats, à minima sur les cinq à dix dernières années.



Il existe en effet des freins et des difficultés physiques liés à la fragilité de l'état de santé de certains seniors, au rythme de travail trop soutenu et au stress. Il convient, lors de l'entretien de sélection de l'apprécier, dans la mesure du possible, en transparence avec le candidat, en vue d'aménagement de poste, d'horaires et éventuellement de télétravail, etc

#3

UN SENIOR EST MOINS PERFORMANT

Il existe en effet des freins et des difficultés physiques liés à la fragilité de l'état de santé de certains seniors, au rythme de travail trop soutenu et au stress.

En revanche, la performance se décline en nombreux points forts acquis au fil des années : l'expertise, le sens de l'organisation, l'efficacité dans la maîtrise de son métier, la rapidité à être opérationnel et proactif, la grande force de l'autonomie et la motivation à prouver ses compétences dans une reconversion, la capacité à garder son sang froid en cas de crise et la négociation. Ils sont en outre conscients d'engager l'image de l'entreprise et sa crédibilité. Dans le domaine du conseil, être senior est un titre accordé en fonction de l'expertise et de la maîtrise de son activité. Pour les chefs d'entreprise de petite taille, employer un senior c'est s'appuyer sur quelqu'un de polyvalent qui pourra le soutenir sur différentes tâches et le rassurer.



Cowork

CONFÉRENCE-WEBINAIRE

FORCES VIVES DE NOS TERRITOIRES, LES + DE 45 ANS ONT DU TALENT !

Trois temps forts ont marqué la **conférence-webinaire intitulée « Forces vives de nos territoires, nos seniors ont du talent »** organisée le 13 juin 2024 par Osengo, dans sa très belle salle de coworking de l'agence clermontoise du 35 rue du Pré la Reine.

- Pourquoi recruter un senior ?
- Comment accompagner efficacement les seniors dans leur reconversion professionnelle ?
- Les leçons à tirer d'une belle réussite intergénérationnelle au sein d'un réseau de services d'aide à domicile.

Durant près de deux heures, sous la forme d'échanges et de retours d'expériences, les intervenants ont exploré les **enjeux liés à l'emploi des seniors, ainsi que les pistes pour accompagner efficacement leur reconversion professionnelle.**

Ces témoignages ont permis aux plus de 200 participants connectés de prendre conscience de la valeur ajoutée que représente cette classe d'âge sur le marché de l'emploi, comme l'ont démontré leurs retours enthousiastes !

Retrouvez cette conférence-webinaire sur la chaîne Youtube Osengo.



PRÉPARER SA SENIORITY AVEC SÉRÉNITÉ

Anticiper la reconversion professionnelle

En matière de compétences, Osengo a identifié **deux besoins concernant les seniors** : la transition menant à un nouveau métier ou une montée en compétences synonyme d'élargissement et de diversification de ces dernières. Pour répondre au premier, il est nécessaire de connaître les **secteurs d'activité** et les **métiers porteurs d'emploi**, territoire par territoire, par le déploiement d'outils de veille et de prospection. (Observatoire de France Travail Auvergne-Rhône-Alpes – Transition Pro Auvergne Rhône-Alpes – Via Compétences – Cléor Auvergne Rhône-Alpes – MétierScop...)

Post formation, l'acquisition des codes et d'une nouvelle culture d'entreprise est un point de vigilance. C'est pour cette raison qu'Osengo propose aux employeurs comme aux salariés un suivi dans l'intégration, par **une offre à la carte** pensée comme une hotline et pour ceux qui maîtrisent le digital une **plateforme « My Coach »**

Valoriser les réussites personnelles

Cet accompagnement dans l'identification, le développement et l'élargissement des compétences devrait, dans l'idéal, se faire au sein des entreprises, en partant d'une évaluation des salariés et de leurs connaissances pour cerner leurs capacités d'évolution.

Quand il a lieu en dehors de l'entreprise, il signifie que les seniors sont revenus sur le marché du travail, auquel cas différentes alternatives au salariat peuvent s'offrir à eux, comme l'intérim de longue durée ou le statut de travailleur indépendant. La méconnaissance de ces solutions a d'ailleurs conduit Osengo à concevoir un département dédié à la création d'entreprise.

Fracture numérique et télétravail

Marqueur important de la société et des territoires, la fracture numérique ne doit pas éloigner les seniors de l'emploi. Pour éviter un fossé générationnel dans l'acquisition des nouveaux outils des communications au travail et l'appropriation des innovations managériales en cours, il semble important de leur proposer des modules consacrés au télétravail et à la manière de gérer son temps de façon indépendante, sans se laisser déborder. De même, être tuteur nécessite une évaluation de départ des capacités digitales de la personne qui garantisse un réel apport intergénérationnel à l'entreprise. Par conséquent, **le tutorat ne saurait être ni la panacée ni la solution miracle à l'emploi des seniors !**

Pour conclure...

Réponse concrète à une pénurie de main d'œuvre, nous avons démontré, tout au long de ce livre blanc, l'intérêt de recruter des seniors et de valoriser leurs compétences par un accompagnement spécifique, préfiguré chez Osengo par les Master Class.

La difficulté d'obtenir une cartographie à date de l'emploi des seniors sur notre territoire auvergnat conjuguée aux effets de la réforme des retraites nous ont conduit à privilégier la réalité du terrain et nos retours d'expérience.

Avec vous DHR, chefs d'entreprise, responsables de recrutement, nous pouvons imaginer et expérimenter, ensemble, de nouvelles actions qui contribueront à réduire la fracture générationnelle, numérique et le décalage avec les manières de travailler aujourd'hui.

DÉCOUVREZ NOTRE PLATEFORME D'ACCOMPAGNEMENT



My Coach est une plateforme digitale qui a été conçue par Osengo en exclusivité pour répondre aux besoins d'accompagnement à la fois des salariés, demandeurs d'emploi ainsi que des DRH et chefs d'entreprise.

Son originalité est de suivre l'intégration en emploi de la nouvelle embauche et/ou appuyer l'entreprise. Grâce à une sélection de modules e-learning, vous pourrez outiller vos équipes sur des sujets clés tels que l'intégration des nouveaux salariés, la communication interne, le travail d'équipe, la gestion des ressources humaines, la sécurité au travail, ou encore les soft-skills.

Accessible à tout moment et personnalisable en fonction des besoins, My Coach vous permet d'accompagner vos collaborateurs de manière flexible et efficace, tout en garantissant leur montée en compétences dans un environnement digital intuitif.



LES + BY OSENGO POUR LES SENIORS

Chez Osengo, un senior est valorisé dans nos offres de service (Formation, Intérim et recrutement.)

Osengo privilégie le mix accompagnement et formation en entreprise.

LE RECRUTEMENT *by* RH Intérim

En CDD, CDI, en intérim et en intérim d'insertion

- Sourcing
- Sélection et proposition de candidats
- Appui administratif
- Préparation à la prise de poste
- Suivi de l'intégration

L'ACCOMPAGNEMENT RH *by*



Développer les compétences par et pour le travail

- Création de service de formation interne
- Diagnostics RH et compétences
- Accompagnement à l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST)
- Appui au recrutement et à l'onboarding
- Bilans de compétences
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Formations à la création d'entreprise et aux pratiques RH (tutorat, entretiens professionnels, gestion du changement...)

LA FORMATION *by* Osengo nepsod

Du CAP au Bac+3 dans votre secteur professionnel (Numérique, Commerce, Comptabilité, Gestion RH, Sanitaire & Social et Ingénierie pédagogique)

- Contrats d'apprentissage
- Contrats de professionnalisation
- Modules de perfectionnement
- Diplômes & certifications professionnels

L'INGÉNIERIE *by*



Des programmes de mobilités européennes

avec également un projet de conduite de travaux sur l'approche interculturelle des seniors en Europe.



Directeur de la publication

Pierre COURBEBASSE

Rédaction et coordination :

Cécile JOUANEL

Design et mise en page :

OSENGO

Crédits photo

OSENGO
FREEPIK
UNSPLASH

Dépôt légal :

Novembre 2024

Tous droits réservés.

Toute reproduction partielle ou totale de ce document est interdite sans l'accord préalable d'Osengo.

**FAITES-NOUS PART DE VOS BESOINS DE RECRUTEMENTS
& FAITES-NOUS CONFIANCE POUR VOUS ACCOMPAGNER
À TRAVERS NOTRE EXPERTISE EMPLOI À 360° :
RECRUTEMENT & INTÉRIM, SOLUTIONS RH, FORMATION,
ALTERNANCE & INGÉNIERIE !**



On en parle ensemble ?

VISITEZ NOTRE SITE

