



## Des plates-formes de recrutement rien que pour eux

Florence Hubin

« **IL EST INTERDIT** de mentionner un critère d'âge dans une annonce, de la même façon que pour la race ou le sexe », rappelle Jean-Emmanuel Roux. Celui-ci a fondé en 2018 la plate-forme de recrutement pour les 50 ans et plus TeePy Job, référencée par Pôle emploi. « Les offres mises en ligne respectent la loi, mais les annonceurs qui nous les envoient recherchent des seniors, puisque toute notre communication vise cette cible, précise-t-il. Les candidats qui postulent à ces annonces ne seront donc pas rejetés à cause de leur âge. »

Aujourd'hui, à 25 ans comme à 55, la recherche d'emploi passe obligatoirement par le numérique, sauf à posséder un réseau de relations suffisamment riche pour trouver par le bouche-à-oreille. « Les jobboards classiques ne discriminent pas, et leur ergonomie, un peu complexe, peut dérouter certaines personnes. Il y a un potentiel énorme de développement sur les plates-formes », assure Benjamin Zimmer, directeur général de SilverAlliance, groupement d'entreprises dédiées au confort des seniors.

### Mettre en avant le savoir-être, les soft-skills

Il existe une demi-douzaine de sites spécialisés pour l'emploi des plus de 50 ans : teepy-job.com, seniorjob.fr, emploisenior.net, senioravotreservice.com, jobemploisenior.com, terredesseniors.fr, jobretraite.fr... Mais certains recrutent uniquement dans un secteur d'activité. Senior à votre service est un site d'emploi et de services d'aide à domicile proposés entre particuliers. Et Job emploi senior affiche des postes de chauffeurs pour le transport de personnes handicapées.

Une rapide recherche sur ces sites montre que la marge d'amélioration est grande,

même pour un job en Ile-de-France, région la plus pourvoyeuse. Premier poste demandé : un job d'assistant de direction dans les Hauts-de-Seine. Parmi les 13 offres de TeePy Job, seules quatre se situent dans le département ciblé. Et l'annonce d'un hôtel de La Défense exige « 2 ans d'expérience ». Alors, quand on travaille depuis 25 ans, on se demande si l'employeur désire vraiment une personne expérimentée...

« Quand on en lit certaines, on ne pense pas qu'elles s'adressent à des seniors, mais plutôt à des débutants, estime Benjamin Zimmer. Les recruteurs doivent mettre en avant le savoir-être, les soft-skills, plutôt que le savoir-faire. Et rédiger leur offre sans indiquer l'âge du profil recherché, mais clairement les années de travail : *Parce que tu as 25 ans d'expérience...* »

### Les grands comptes s'y mettent

Les résultats sur Emploi senior affichent des postes à Paris, dans l'Oise (3 ans d'expérience minimum) et le Val-d'Oise, avec cette fois-ci un âge et des critères très précis : un CDD d'agent administratif à destination des personnes de plus de 57 ans, inscrites à Pôle emploi depuis plus de trois mois. Enfin, une offre sur Senior job semble mieux correspondre : assistant de direction dans une grande entreprise de La Défense, avec « une expérience confirmée de 10 ans minimum ».

La nouveauté, c'est justement l'arrivée sur ces sites d'offres provenant de grands comptes, même si elles restent minoritaires. « Elles représentent 2 %, contre 20 % pour les PME-PMI et 78 % pour les TPE, qui ont beaucoup de mal à recruter et n'ont même pas de critère d'âge, pourvu qu'elles trouvent un candidat », constate le fondateur de TeePy Job. Il reçoit désormais des annonces de McDonald's, Kangourou Kids

ou Decathlon. « Le basculement s'est fait après les confinements, bien avant le débat sur les retraites, ajoute-t-il. Pour tous secteurs d'activité et toutes fonctions. »



**Si on veut que ça change, il faudrait commencer par ne plus utiliser le terme senior**



Aujourd'hui, à 25 ans comme à 55, la recherche d'emploi passe obligatoirement par le numérique.

ISTOCK/WESTENBOS/RAINER BENG

