

Critères d'embauche d'un senior en France

Raison d'embauche d'une personne de 50 ans ou plus (plutôt qu'une personne de moins de 50 ans)		Raison de non embauche d'une personne de 50 ans ou plus	
Compétences spécifiques	67		
Meilleure connaissance du monde du travail	45		
Meilleure conscience professionnelle	42		
Moindre nécessité de les former	33	7	Nécessité d'une formation complémentaire
Motivation plus forte	24	11	Motivation moins forte
Plus grande disponibilité horaire	23	10	Moindre disponibilité horaire
Possibilité de bénéficier d'aides de l'Etat	19	7	Moins d'aides à l'embauche
Meilleure ambiance dans l'entreprise	12	5	Moins bonne ambiance de travail
Plus grande polyvalence	21	16	Moindre polyvalence
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/>			
Plus grand dynamisme	12	14	Moins grand dynamisme
Moindre coût salarial	8	16	Coût salarial trop élevé
Rééquilibrage de la pyramide des âges	8	21	Pour rajeunir la pyramide des âges
Aptitudes physiques plus importantes	3	19	Moindres aptitudes physiques
Permettre une gestion de la main d'œuvre à long terme	6	23	Ne permet pas une gestion LT de la main d'œuvre
Plus grande adaptation au changement	5	25	Moins grande adaptation au changement
Plus grande adaptation aux NTIC	3	29	Moins grande adaptation aux NTIC
Plus grand nombre de candidatures dans la tranche d'âge	13	66	Moins grand nombre de candidatures dans la tranche d'âge

Note : la somme des % est supérieure à 100 car les entreprises pouvaient donner plusieurs raisons.
 Lire ainsi : 33% des établissements ont préféré embaucher un senior plutôt qu'une personne de moins de 50 ans du fait de la moindre nécessité de le former. A l'inverse, 7% des établissements n'ont pas recruté de senior car cela aurait nécessité une formation complémentaire.

Source : enquête ESSA, DARES, ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité.
 mars 2002