

ENGAGER DES PROFILS « SENIOR »

Nom de l'entreprise : Hospilux S.A.

Secteur d'activité : Commerce, réparation d'automobiles et de motorcycle

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Depuis la signature de la Charte de la Diversité en 2022, avec un effectif de 60 salariés, Hospilux a embauché 3 profils au-dessus de 50 ans sous contrat à durée indéterminée pour différents services.

Contexte

Sur le marché de l'emploi, une personne est déjà considérée comme « senior » à partir de 45 ans. Ces profils sont souvent mis de côté pendant le processus d'embauche pour notamment deux raisons : 1.trop coûteux et/ou 2.parcé qu'ils sont plus près de la retraite qu'au début de leur carrière.

Objectifs

Bénéficier de l'expérience, des compétences et de la maturité des salariés considérés comme senior pour enrichir les compétences des collaborateurs plus jeunes et contribuer à une ambiance de travail plus sereine.

Approche

Lors du processus de recrutement, seules les connaissances et le savoir-faire sont pris en considération. Pour cette raison, Hospilux demande aux candidats potentiels de ne pas fournir d'indicateurs qui pourraient révéler explicitement leur âge tels que leur date de naissance ou photo.

Impact

Autonomes, les seniors nécessitent généralement moins d'encadrement et exercent souvent une influence bénéfique sur les profils plus jeunes. Particulièrement motivés et dégagés des contraintes familiales (plus d'enfant en charge), ils assurent à la fois stabilité et souplesse à l'entreprise.

« A faire »

- Donner une chance aux profils plus âgés - Favoriser l'échange entre les différentes générations

« Ne pas faire »

- Ne pas rejeter des profils