

© Philippe Geluck

Comme tout un chacun...

une personne que vous recrutez ou managez peut...

Résister au changement, ne pas utiliser les nouvelles technologies, ne pas vouloir travailler avec les autres générations, être stressée, démotivée, convoiter votre place, attendre la bonne planque avant la retraite, vouloir gagner plus, manquer d'énergie, de créativité, d'initiative, avoir un accident du travail, un problème de santé, des difficultés à apprendre, être surqualifiée, sous-qualifiée, attachée à sa manière de faire, difficile à manager...

Et... comme tout un chacun...

une personne que vous recrutez ou managez peut...

s'adapter, coopérer, apprendre, évoluer, favoriser la productivité, s'épanouir, innover, participer au développement de l'entreprise, dégager de la confiance et de la crédibilité, effectuer un travail de qualité, mettre à disposition son expertise, être fiable, autonome, consciencieuse, dynamique, complémentaire à l'équipe...

Prendre conscience de nos stéréotypes

+ être attentif aux qualités de chacun

= Éviter les préjugés et la discrimination

Stéréotypes et préjugés

Nous avons tous des stéréotypes sur des groupes de personnes communément appelés "clichés".
Devant la somme d'informations que nous avons à traiter, ils nous servent à simplifier la réalité.

Le stéréotype est une généralisation figée dans le temps, appliquée à un groupe de personnes sans tenir compte des différences individuelles. C'est une opinion toute faite. Le stéréotype n'est pas factuel et ne peut donc être prouvé.

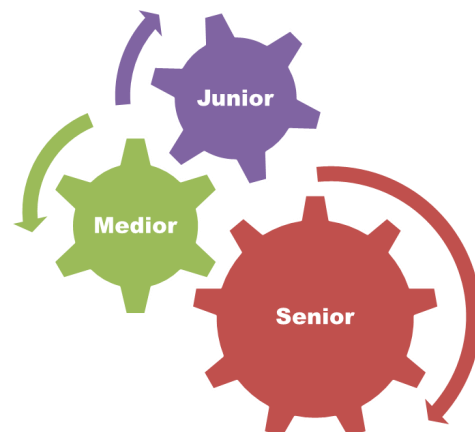
Le préjugé est un jugement de valeur basé sur un stéréotype ou une expérience personnelle qu'on a généralisée et qui peut conduire à la discrimination.

Avoir des préjugés, c'est formuler un jugement inconsidéré et définitif sur une personne ou un groupe de personnes sans les connaître suffisamment.

À vous de jouer !

Pouvez-vous associer un des adjectifs ci-dessous à une, et une seule, catégorie de l'engren-AGE ?

Compétent, aimable, disponible, souriant, mature, enthousiaste, mobile, loyal, irresponsable, ouvert d'esprit, impulsif, flexible, réactif, arrogant, discipliné, fidèle, assidu...



Témoignage d'une quinquagénaire toujours jeune et active

Récemment embauchée en CDI comme comptable, j'ai eu l'occasion de faire plusieurs entretiens de recrutement. Au cours de cette expérience, je me suis aperçue qu'il était important que je sache me présenter, comme il était primordial que le recruteur sache me questionner, car nous ne pouvons pas forcément deviner les attentes de notre interlocuteur. Ce qui m'a mis le plus à l'aise ce sont les entretiens préalables avec les responsables de service et/ou collaborateurs. Nous parlions le même langage et étions centrés sur le poste et les compétences. Aujourd'hui, je travaille dans une équipe intergénérationnelle où la bonne humeur et la plaisanterie font notre quotidien et les échanges de points de vue contribuent à la réflexion de chacun et à la recherche de solution collective. Parce qu'au bout du compte... c'est le résultat qui compte.

Isabelle, 52 ans.

Message d'un certain G. Brassens...

Quand ils sont tout neufs, qu'ils sortent de l'œuf, du cocon /
Tous les jeunes blancs-becs prennent les vieux mecs pour des cons /
Quand ils sont d'venus des têtes chenues, des grisons /
Tous les vieux fourneaux prennent les jeunots pour des cons /
Moi, qui balance entre deux âges, j'leur adresse à tous un message /
Le temps ne fait rien à l'affaire...



Quelques chiffres...

Durée d'inscription	Moins d'un an	12 mois à 23 mois	24 mois et plus
Pôle emploi 50 ans et plus	43,76 %	31,93%	24,31 %
Moins de 50 ans	69,68 %	18,12 %	12,20 %

En mai 2014, **chez les actifs de plus de 50 ans, un demandeur d'emploi sur 2 est inscrit depuis plus de 12 mois à Pôle emploi**, contre seulement 3 sur 10 pour les moins de 50 ans.

Entre mai 2013 et mai 2014 : le nombre des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus a progressé de 12,6%, contre 6,5 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi; soit un rythme 2 fois plus rapide.

Source : Pôle emploi Loire-Atlantique

Au-delà de la crise économique, rappelons-nous que nos comportements peuvent faire varier ces statistiques !

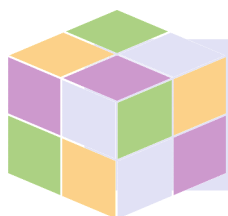


contrat de génération

Pour soutenir l'engagement des entreprises dans cette évolution sociétale, l'Etat propose le contrat de génération. Retrouvez la présentation, les critères, les outils... sur le site officiel : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>

Pour aller plus loin sur Internet...

- **OUTILS** : [Emploi des sénior-es](#) (Commission Emploi COPEC) [Kit Entreprises et seniors](#) (à compétences égales)
- **ENQUÊTES ET ÉTUDES** : [Les Seniors et l'accès à l'emploi](#) (à compétences égales), [Diagnostic territorial Seniors](#) (CARIF-OREF des Pays de la Loire) [Emploi des seniors en Pays de la Loire : enjeux et perspectives](#) (INSEE)
- **AUTRE REGARD** : [Ils et elles l'ont fait après 50 ans](#) (à compétences égales)
- **HUMOUR** : [Senior en scène](#) (www.artcomcrea.com)



www.loire-atlantique.pref.gouv.fr

> Politiques publiques > Entreprises, économie, emploi, finances publiques > Entreprises et diversité

Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique - Juin 2014 -

* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

