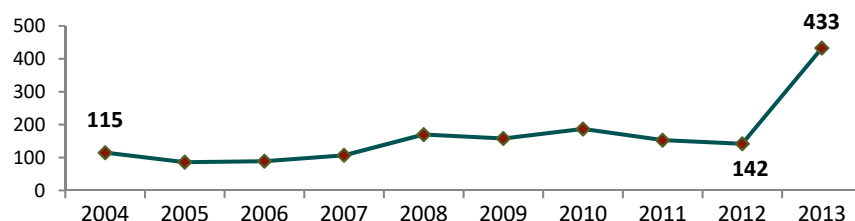


## Recrutement des séniors de plus de 55 ans en 2013

**En 2013, le nombre de recrutements de séniors de plus de 55 ans a été multiplié par 3**

433 salariés âgés de 55 ans et plus ont été embauchés dans les sociétés d'assurances en 2013, soit à peine 3,4% du total des personnes recrutées. Un niveau relativement modeste qui ne constituerait pas en soi une surprise dans le contexte de sous-emploi chronique de cette partie de la population active au niveau interprofessionnel. Cependant, le secteur de l'assurance connaît structurellement une moyenne d'âge élevée (42,4 ans) et emploie déjà plus de 24 200 séniors soit 16,9% de sa population totale. Un autre chiffre cependant éclaire le premier et retient l'attention : au cours de cette même année, le nombre de ces recrutements a été multiplié par 3.

### Nombre de séniors de 55 ans et+ embauchés de 2004 à 2013

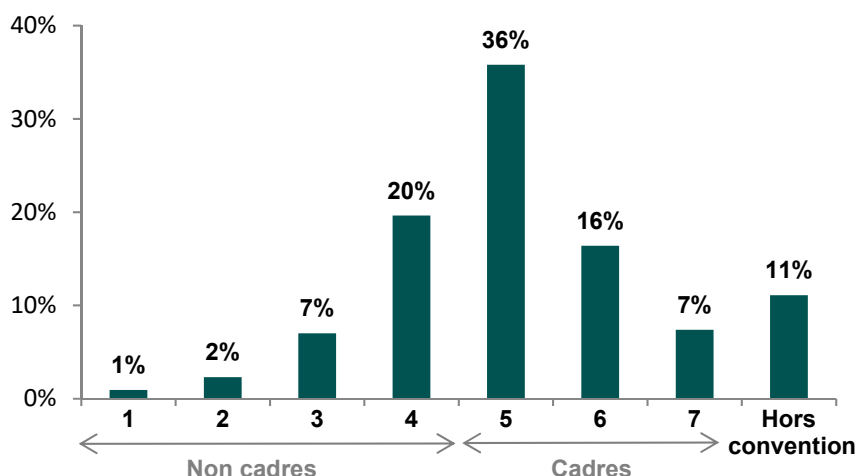


Comme l'indique le graphique ci-dessus, le volume d'embauches de salariés séniors dans les sociétés d'assurances est sans précédent. Anomalie statistique ou amorce d'une nouvelle tendance ? Si l'avenir seul permettra de trancher ce point, il est d'ores et déjà intéressant d'analyser le profil de ces recrutements. A quoi ressemblent les emplois et les personnes qui, à 55 ans passés, intègrent une (nouvelle) société d'assurances ?

Première caractéristique : ***l'importance des contrats à durée indéterminée***. Ils représentent 90% de ces embauches (contre 53% tous âges confondus). La part des contrats à durée déterminée n'est que de 10% (contre 24% tous âges confondus hors contrats de professionnalisation). Par ailleurs, 90% de ces emplois sont à temps complet contre 86% dans la population totale.

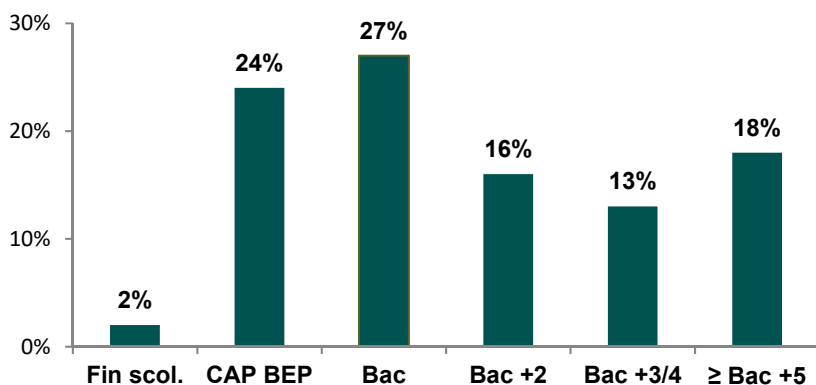
Deuxième caractéristique : ***une dominante d'emplois cadre***. Si cette catégorie représente 23% du total des postes pourvus par recrutement externe, ce taux dépasse 60% lorsque la personne embauchée est un sénior, avec une représentation significative des classes 6 et plus (diagramme ci-après). Un niveau qui est aussi largement supérieur à l'importance de la catégorie cadre dans l'ensemble des effectifs de la branche (45%).

## Répartition des séniors embauchés par classe en 2013



Troisième caractéristique : **l'importance des diplômés de niveau inférieur ou égal au Bac**. Très logiquement, s'agissant de générations nées avant 1958, les personnes disposant d'un niveau de diplôme supérieur au Bac sont minoritaires (47% contre 80% pour le total des entrées).

## Répartition des recrutements séniors de 55 ans et+ selon leur niveau de diplôme en 2013



Même si ces personnes rejoignent majoritairement des emplois de cadre, les exigences de diplôme deviennent pour elles secondes comparées au capital-expérience accumulé et, on peut le supposer, du parcours professionnel réussi, qui a précédé l'embauche et l'a justifié.

Quatrième caractéristique : **il existe une spécificité métiers du recrutement des séniors**. Certaines familles sont sous-représentées (en rouge dans le diagramme ci-après). C'est particulièrement le cas de la Famille Distribution et Développement Commercial dont la part dans les entrées des seniors est près de trois fois inférieure à ce qu'elle occupe dans le recrutement total (11% contre 32%).

## Répartition des embauchés seniors par famille de métiers en 2013



A l'inverse certaines familles sont surreprésentées (en vert dans le diagramme ci-dessus). Ainsi la famille Systèmes d'Information constitue une part de l'embauche des seniors trois fois supérieure à son poids dans le recrutement total (18,3% contre 5%). Le rapport entre les deux valeurs est aussi élevé pour les familles Pilotage et gouvernance d'entreprise (5,8% contre 1,8%), Organisation et qualité (5,6% contre 2,5%), Support administratif (11,1% contre 6,4%).

En 2013, le nombre de recrutements de seniors de plus de 55 ans a donc été multiplié par 3. Si on ne peut encore attribuer à ces données la valeur statistique d'une tendance, leur principal mérite est peut-être ailleurs : contribuer à modifier notre regard. Oui, il est possible de faire valoir ses compétences à l'embauche dans les sociétés d'assurances quand on est âgé de plus de 55 ans. Et, non, l'âge ne constitue pas nécessairement un couperet au recrutement dès lors que les compétences de la personne répondent à des besoins de l'entreprise. Des signaux qui, même faibles, méritent d'être relevés tant une résignation mêlée de fatalisme peut accompagner le constat de l'exclusion des seniors du marché de l'emploi. Dans ce domaine – comme dans quelques autres – de nouvelles pratiques émergentes ne seraient-elles pas en avance sur d'anciennes représentations ?