

3-1-2 SENIORS

TYPES D' ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)	2
EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION	2
PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES	2
AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE	3
LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES	3
DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ	3
WEBOGRAPHIE	4

A compétences égales, l'organisme public ne fait aucune discrimination (absence de différenciation) au regard de l'âge, lors de l'embauche

Objectif : Respecter la légalité (Iso 26000 article 6.4.1.2) ; garantir l'égalité des chances et de traitement à tous les personnels sans faire de discrimination directe ou indirecte (Iso 26000 article 6.4.3.2) ; respecter le droit de chacun de gagner sa vie (Iso 26000 article 6.4.2.1) ; mettre en place un processus visant à élargir le choix des personnes en développant leurs capacités (Iso 26000 article 6.4.7.1) ; augmenter l'emploi des seniors (Défi n°8 SNDD) ; renforcer la lutte contre les discriminations et promouvoir la diversité (Défi n°8 SNDD)

TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)

- Mettre les méthodes et outils de recrutement (CV anonyme , MRS , etc.) au service de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement
- Définir, afficher et s'assurer de la *transparence* des critères de recrutement non discriminant
- Rendre compte aux instances représentatives des personnels
- Prévenir les risques de *discrimination* à l'embauche des personnels expérimentés dus à la méconnaissance des outils
- Mettre en place les actions, outils, processus destinés à accueillir un collaborateur sur son nouveau poste
- Et notamment accompagner les nouveaux arrivants en leur proposant les services d'un tuteur
- Évaluer l'intégration auprès des nouveaux arrivants, de leur manager, de leur tuteur et de leur entourage professionnel

Cf. eGap - Méthode de recrutement par simulation

EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Nombre de recrutements pour lesquels des méthodes et outils adaptés sont utilisés
- % de recrutements des plus de 50 ans par rapport au nombre d'embauches
- Existence d'un guide ou d'une charte de recrutement
- Clarté et transparence des règles de recrutement, des procédures de concours
- Existence et organisation de formations des recruteurs (nombre de sessions de formation)
- *Diversité* des profils des recrues
- Nombre de réclamations ou de plaintes pour discrimination (notamment recours gracieux et contentieux, saisines auprès du *Défenseur des droits*)
- Existence d'un processus d'intégration
- Liste des outils disponibles
- Nombre de tuteurs volontaires / nombre de tuteurs nommés
- Nombre d'actions de sensibilisation des équipes mises en place
- % de retours de questionnaires de satisfaction suite à l'intégration
- Nombre d'évaluations effectuées sur nombre d'intégrations

PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES

- Les candidat(e)s *seniors*
- Les jurys de recrutement, de concours
- Les opérateurs externes (Pôle emploi, etc.)
- Le service des Ressources Humaines
- Les managers

- Les tuteurs
- Les services d'affectation
- La direction
- Les instances représentatives des personnels
- Le service de la communication
- Le Défenseur des droits
- Le service juridique / avocat

AUTRE RESPONSABILITÉ ENGAGÉE

Implication dans le développement local

LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES



- Le site de l'Anact Priorités seniors [p.4]*
- L'étude Vigéo bonnes pratiques seniors*
- Le site du Défenseur des droits [p.4]*
- Le site de Pole emploi [p.4]*
- Guide complet ANACT seniors.PDF*
- Le guide Anact Recruter et intégrer des seniors*
- Un site du Ministère du travail [p.4]*
- Le site de l'Observatoire des inégalités [p.4]*
- Le site de l'agence Équilibres [p.4]*
- Les dossiers de l'ARACT : Travail et changement [p.4]*
- Le site Dialogue social [p.4]*
- Le site d'IMS Entreprendre [p.4]*
- Le site Novethic [p.4]*
- Le site A compétence égale [p.4]*
- Le label diversité de l'Afnor [p.4]*
- Le guide de la Cnav sur les discriminations*
- Le rapport Deloitte sur la diversité en France et en Europe*
- AFMD : rapport diversités annuel*

DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ



- Code du travail
- L1133-1 : différences de traitement autorisées
- L1133-2 : différences liées à l'âge
- L1132-1 et L1142-1 : principe de non discrimination
- Code pénal
- articles 132-3 et 225-1 et 225-2
- Code de la Sécurité sociale
- L138-25 et L138-26 : le recrutement et maintien dans l'emploi des seniors
- R138-25 et R138-26 : les objectifs chiffrés et domaines d'action

WEBOGRAPHIE

Le site de l'Anact Priorités seniors :

<http://www.gestiondesages.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/2412356.PDF>

Le site du Défenseur des droits : <http://www.halde.fr>

Le site de Pole emploi : <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>

Un site du Ministère du travail :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-des-seniors,599/1242,1242/>

Le site de l'Observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr/>

Le site de l'agence Équilibres :

http://www.equilibres.eu/wwwPublic/equilibre/Rub_1/presentation.html

Les dossiers de l'ARACT : Travail et changement :

<http://www.npdc.aract.fr/+Travail-et-changement->

Le site Dialogue social : <http://www.dialogue-social.fr>

Le site d'IMS Entreprendre : <http://www.imsentreprendre.com>

Le site Novethic : <http://www.novethic.fr/qui-sommes-nous.html>

Le site A compétence égale : <http://www.acompetenceegale.com/association/notre-role>

Le label diversité de l'Afnor : <http://www.afnor.org/certification/lbh004>