

Mardi 20 octobre 2009



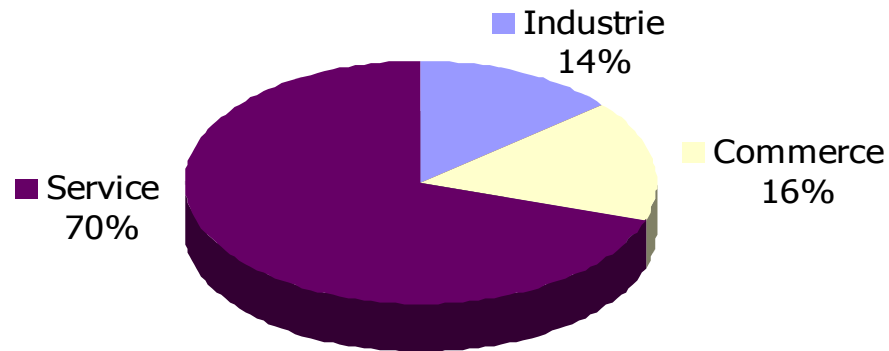
Les **séniors** au sein de l'entreprise

Obligations et bonnes pratiques

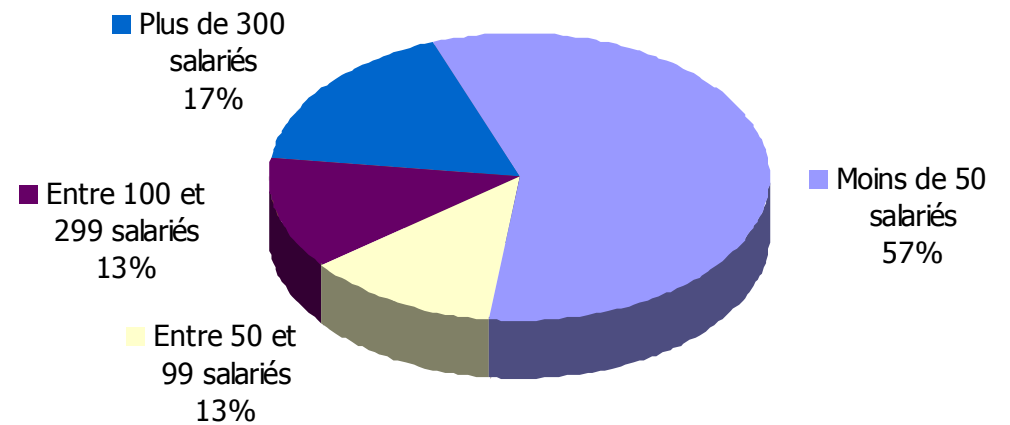
> Résultats de l'enquête

Enquête réalisée par la CCIP Paris auprès de 296 entreprises Franciliennes du 13 au 29 septembre 2009

Répartition des entreprises par secteurs d'activité

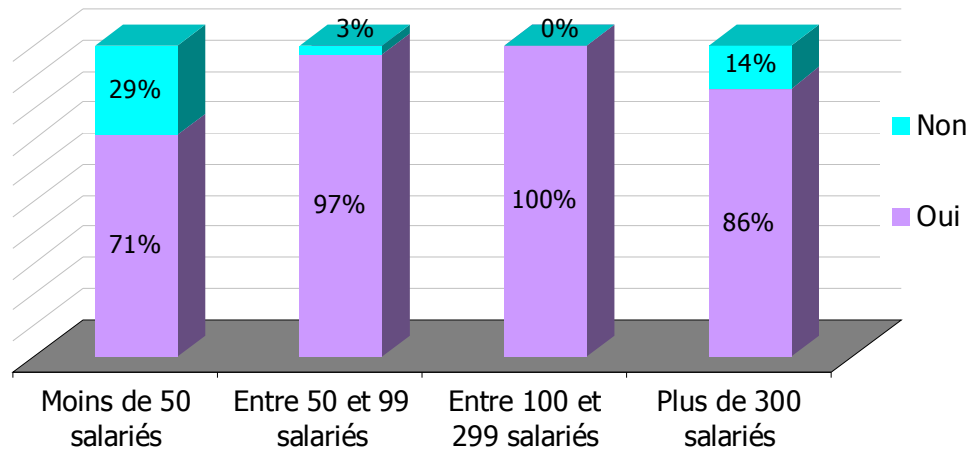


Structure des entreprises



Les séniors au sein de l'entreprise

Avez-vous des collaborateurs de plus de 50 ans au sein de l'entreprise ?

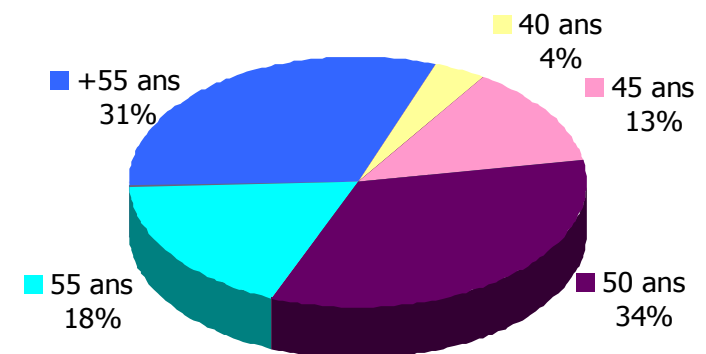


Rares sont les structures n'ayant pas de collaborateur sénior : Plus de 80 % des entreprises interrogées déclarent avoir des salariés de plus de 50 ans, ce chiffre s'élève à 93 % pour les entreprises de plus de 50 salariés.

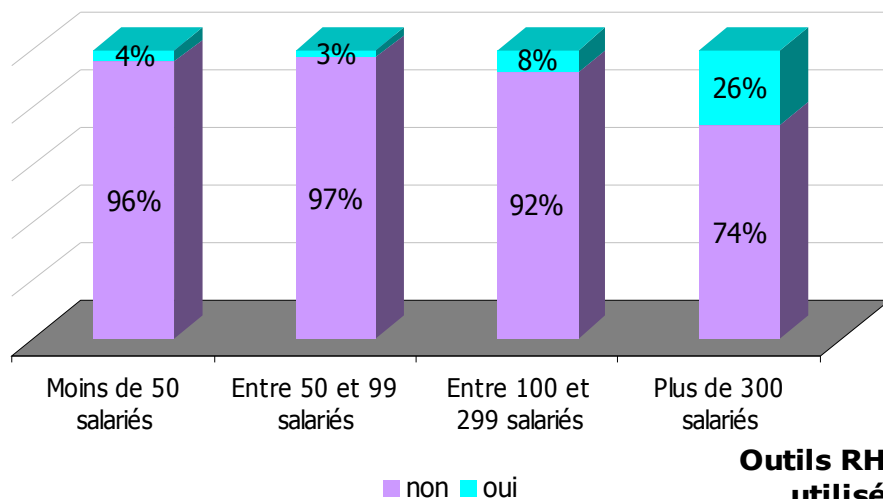
L'enquête nous révèle que les entreprises sont partagées sur le seuil d'entrée dans la catégorie 'sénior'.

Les réponses s'étalent de 40 ans (4 %) à plus de 55 ans (31 %). Une majorité relative a répondu 50 ans (34 %) tandis que la réponse communément apportée par les DRH, c'est-à-dire plus de 45 ans ne représente que 13 %.

A partir de quel âge considérez-vous les salariés comme séniors ?



Outils RH spécifiques aux seniors déjà disponibles

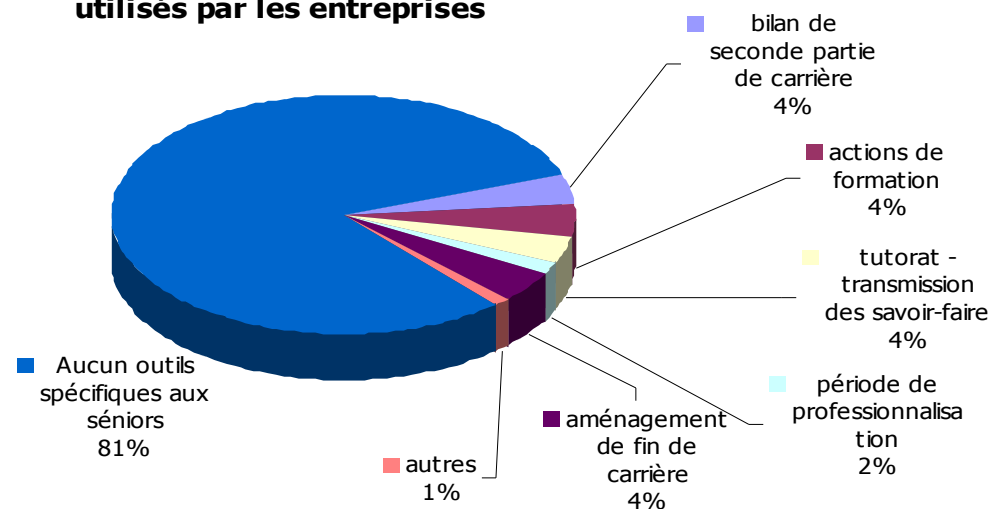


Parmi les 296 entreprises interrogées, seulement 8 % d'entre elles ont des outils RH mobilisables pour les seniors.

26% des entreprises de plus de 300 salariés, ont déjà des outils RH spécifiques au seniors.

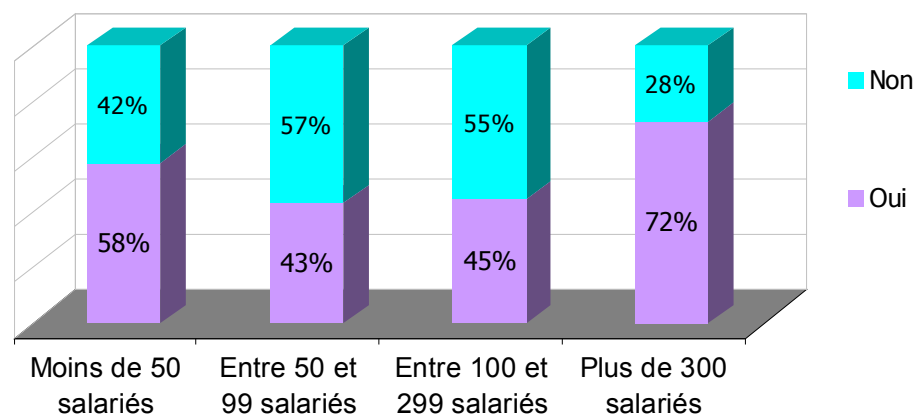
En revanche, nous pouvons constater que près de 95% des entreprises ayant entre 50 et 299 salariés n'ont pas d'outil RH spécifique pour les seniors.

Outils RH spécifiques aux seniors utilisés par les entreprises



Perception de la nouvelle réglementation

Jugez-vous nécessaire la nouvelle réglementation sur les seniors ?



56% des entreprises interrogées jugent nécessaire cette nouvelle réglementation.

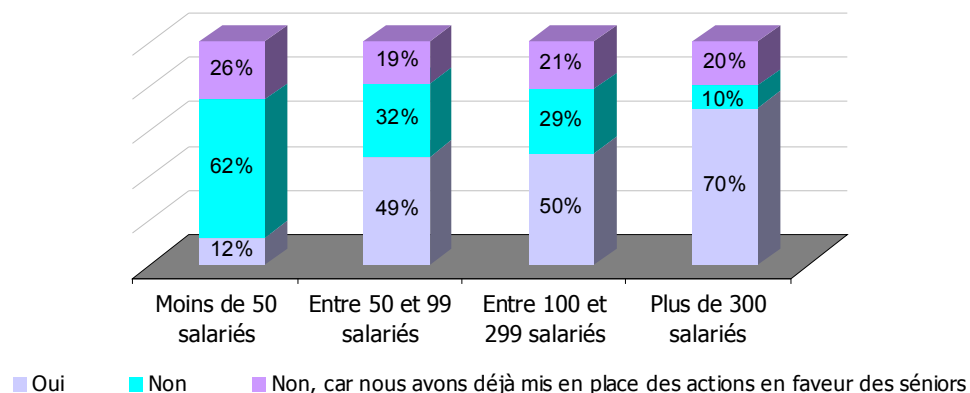
Les plus favorables à cette dernière sont les entreprises de plus de 300 salariés (72 %) ainsi que les entreprises de moins de 50 salariés 58 % (qui ne sont pas concernées par les nouvelles obligations).

Verbatim : Perception de la nouvelle réglementation

- ✓ C'est une pénalité. Et comme toute pénalité, elle fait oublier le vrai problème qui est la diversité des âges dans l'organisation (évolution, compétences, rémunération, motivation).
- ✓ Cette loi laisse trop de souplesse dans le choix des actions: 3 à choisir sur 6 dont celle sur le recrutement qui ne sera jamais retenue par les entreprises.
- ✓ Le recrutement doit être lié aux compétences et non à une obligation de quota !
- ✓ Nous allons stigmatiser davantage l'emploi des séniors.
- ✓ Trop contraignante, il s'agit d'une application générique qui ne tient pas compte du contexte de l'entreprise, de ses besoins en compétences et des attentes de développement de carrière des séniors.
- ✓ L'âge de la retraite étant sans cesse repoussé, il est important de pouvoir capitaliser sur les seniors.
- ✓ On parle depuis quelques années de mesures en faveur de l'emploi des séniors, or dans les faits, passé 50 ans, c'est un véritable parcours du combattant pour faire reconnaître ses droits en entreprise (gestion de carrière) ou pour retrouver un emploi.
- ✓ Je pense que pour la majorité des entreprises françaises, le réglementaire est à l'origine de la réflexion et de l'action sociale. En revanche, le réglementaire sans l'engagement des négociateurs ne sert à rien. On dit qu'il faut une décennie pour changer en profondeur les mentalités (ou les valeurs) d'une entreprise. Si les effets de cette loi risquent d'être minime à court terme, elle a le mérite d'exister.
- ✓ Seule une pénalité peut malheureusement pousser les entreprises à modifier leur politique d'embauche vis-à-vis des seniors.

Impact de la nouvelle réglementation

Cette réglementation va-t-elle vous pousser à engager des actions en faveur des séniors ?



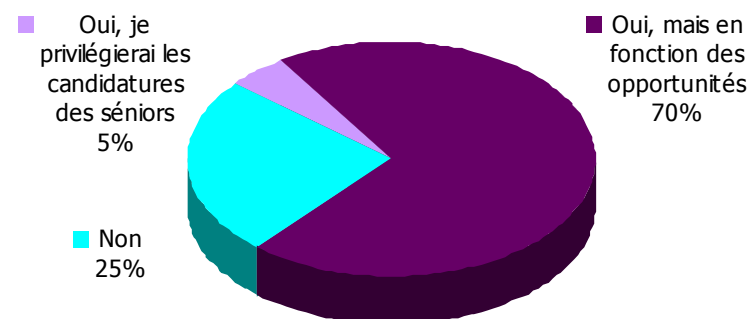
Le recrutement des séniors fait partie des choix d'action. Malgré cela, un quart des entreprises sondées n'envisagent pas d'engager des séniors lors des prochains recrutements.

Si plus de la moitié des entreprises interrogées jugent nécessaire cette nouvelle réglementation, elles ne sont que 45 % à déclarer vouloir engager des actions en faveur des séniors.

Les entreprises de moins de 50 salariés (qui ne sont pas concernées par la loi de financement) sont 62 % à ne pas engager d'action en faveur des séniors.

Il est plus étonnant de constater que près d'un tiers des entreprises entre 50 et 99 salariés ne souhaitent pas s'engager en faveur des séniors alors qu'elles y seront obligées.

Lors de vos prochains recrutements envisagez-vous de recruter des séniors ?



Les séniors au sein de l'entreprise : Obligations et bonnes pratiques

56 % des entreprises interrogées sont favorables à la nouvelle réglementation sur les séniors, 80 % ont des collaborateurs de plus de 50 ans et 92 % d'entre elles n'ont pas d'outil RH spécifique aux séniors.

Les entreprises ayant entre 50 et 299 salariés sont clairement les moins favorables et les moins préparées à la nouvelle réglementation mise en place dès le 1^{er} janvier 2010. Les outils RH spécifiques aux séniors sont quasi inexistant, seules 5 % d'entre elles les utilisent déjà. Près d'un tiers n'envisagent pas encore d'engager des actions en faveur des séniors. Or, dès le 1^{er} janvier 2010, elles devront se soumettre à ces nouvelles obligations, sous la forme d'un accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou d'un plan d'action.

Les structures plus importantes, celles de plus de 300 salariés, semblent davantage prêtes à faire face aux nouvelles obligations : elles y sont plus favorables (72 %) et sont déjà plus d'un quart à mobiliser des outils RH spécifiques aux séniors. Elles disposent, de par leurs tailles, de services dédiés aux ressources humaines capables de mener à bien une politique de gestion des compétences valorisant les séniors.

Les entreprises de moins 50 salariés ne sont pas concernées par la nouvelle réglementation. Elles sont 58 % à trouver nécessaire les nouvelles obligations mais 62 % à déclarer ne pas engager d'actions en faveur de l'emploi des séniors.

Les entreprises (toutes tailles confondues), ne jugeant pas nécessaire la réglementation sur les séniors, reprochent notamment la stigmatisation des séniors, l'obligation de 'quotas' et les pénalités qui transforment les initiatives envers les séniors en obligations.