

L'emploi des Seniors, un enjeu pour tous

L'augmentation de l'espérance de vie, la problématique de financement des retraites et le faible taux d'emploi des 55-64 ans en France* placent l'emploi des Seniors au cœur de l'actualité économique, avec un triple enjeu démographique, économique et social pour notre pays.

Pour faire face à ce contexte, le gouvernement a mis en place depuis 2009 un plan d'actions en faveur de l'emploi des Seniors, en 2 axes :

- **Des mesures destinées aux salariés** telles que la libéralisation du cumul emploi-retraite, la hausse des surcotes ou le relèvement de l'âge de la DRE (Dispense de Recherche d'Emploi).
- **Des mesures à destination des employeurs** : limitation des mises à la retraite d'office, du recours aux pré-retraites et pour certaines entreprises, l'obligation de négocier un accord Seniors.

Ainsi, les entreprises sont incitées à évoluer pour être en accord avec la loi.



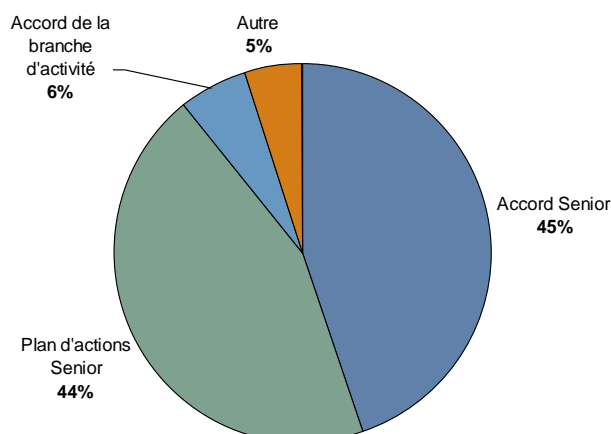
Entreprises	Obligations
< 50 salariés	Aucune obligation
50 à 299 salariés	<ul style="list-style-type: none">• Obligation de négocier un accord collectif sur l'emploi des salariés âgés ou de mettre en place un plan d'action (à défaut d'un accord signé)• Exception : si l'entreprise est couverte par un accord de branche
> 300 salariés	<ul style="list-style-type: none">• Obligation de négocier un accord collectif sur l'emploi des salariés âgés ou de mettre en place un plan d'action (à défaut d'un accord signé)

Acteur de l'emploi, Manpower a souhaité appréhender la question de la séniorité en conviant ses clients à une grande enquête sur leurs attentes, pour les accompagner de manière opérationnelle, en proposant les services les plus adaptés.

536 personnes ont répondu à notre enquête, représentatives des fonctions ressources humaines, production, dans les entreprises de plus de 50 salariés, tous secteurs d'activités confondus. Nous vous invitons à partager **les grands enseignements** de cette étude :

- **Les entreprises ont mis en place autant d'accords que de plans d'actions.**

Avez-vous mis en place un accord ou un plan d'actions Seniors ?

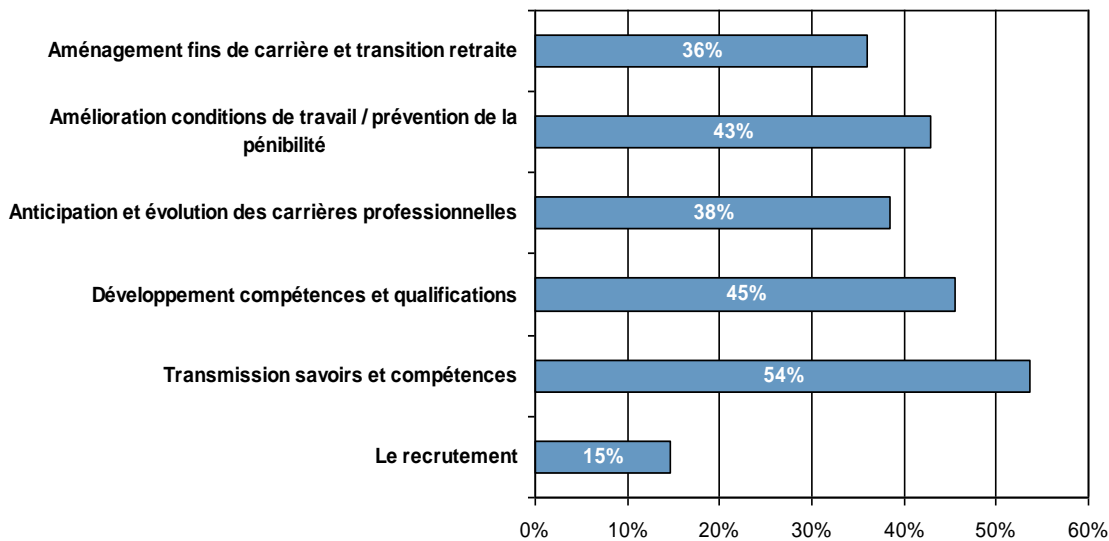


- **Les problématiques exprimées par les entreprises sont très nombreuses et diversifiées** : anticiper les évolutions de carrière, aménager les fins de carrière, gérer la motivation des Seniors pour maintenir la performance, gérer la pénibilité (améliorer les conditions de travail), gérer les gaps intergénérationnels, bénéficier d'information juridique ...
- **Concernant la sphère ressources humaines, 5 grandes attentes émergent** :
 - Transmettre les savoirs et compétences
 - Maintenir les compétences clés
 - Pouvoir répondre aux engagements de l'accord/plan d'actions
 - Gérer la pénibilité
 - Gérer la motivation des Seniors pour maintenir leur performance

Les grandes entreprises attachent d'avantage d'importance à la gestion de la motivation.

- **La « transmission des savoirs et des compétences » est l'enjeu le plus important pour 54% des répondants**, avec très certainement des impacts sur la gestion des plans de formation, le développement du tutorat et de la mixité intergénérationnelle dans les équipes.

*Voire entreprise a opté pour le maintien en emploi des Seniors.
Parmi les 6 dispositions proposées, quelles sont celles que vous avez privilégiées ?*



Grace à cette enquête, Manpower a renforcé son expertise sur la thématique Seniors. Votre avis nous intéresse pour toujours améliorer nos services en tant qu'Agence d'Emploi.

Ensemble, renforçons la promotion de la diversité, la lutte contre les discriminations et participons à améliorer l'employabilité des Seniors.

* Ministère de l'économie et de l'emploi - Tableau de bord trimestriel – Activité des seniors et politiques d'emploi – Juin 2010