

Juin 2013 - L'essentiel de l'enquête

Les seniors et les relations intergénérationnelles au travail



L'Observatoire Cegos a interrogé 527 salariés de 50/65 ans, 555 salariés de 20/30 ans et 115 DRH/RRH en avril 2013.

L'objectif : analyser les aspirations des salariés de plus de 50 ans, appréhender la façon dont les seniors travaillent avec la génération Y et comprendre la place des politiques seniors dans les entreprises.



cegos.fr

* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*



« Les seniors » : un concept RH en voie de disparition ?

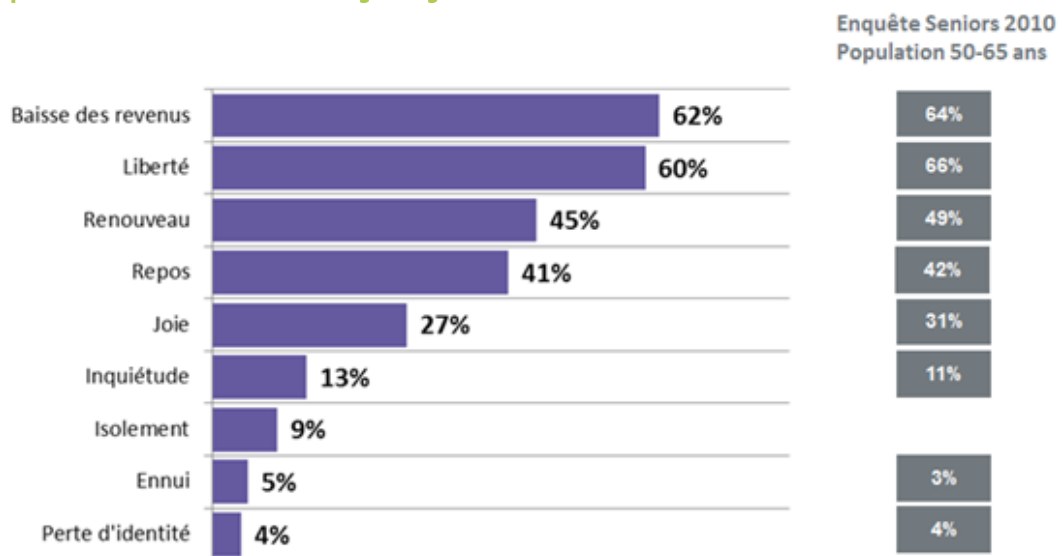
Les seniors veulent continuer à évoluer professionnellement et gagner plus !

Comme nous l'avons déjà constaté lors de la précédente enquête menée en 2010, les seniors restent, à 76 %, attachés à leur entreprise. Ils attendent de leur employeur avant tout la reconnaissance de leurs compétences (41 %), puis une progression de carrières (26 %). Ils sont d'ailleurs 84 % à souhaiter pouvoir continuer à évoluer professionnellement. Ils sont toutefois pessimistes sur ce dernier point : 54 % d'entre eux sentent que leur évolution professionnelle est compromise.

L'autre crainte des 50/65 ans concerne leurs revenus. Le risque principal auquel ils pensent être confrontés est celui de ne plus être augmenté (à 37 %). Une fois leur vie active terminée, là aussi la problématique de la baisse de rémunération s'impose : pour eux, la retraite est avant tout corrélée à une baisse de revenus (62 %). Aspect plus positif, la retraite est également perçue comme un synonyme de « liberté » (à 60 %).



Seniors, pour vous la retraite est synonyme de...



“

Annick Cohen-Haegel
Manager du Pôle « Capital Humain », Cegos



« On peut être surpris par le rapport très anxigène que semblent entretenir les seniors avec l'argent. Il me semble que plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène : la crise économique joue son rôle bien entendu, mais il faut surtout tenir compte du fait que les 50/65 ans ont encore des enfants à charge – étudiants ou travailleurs précaires – et, phénomène nouveau, ils doivent s'occuper de leurs parents et payer aide médicale, maison de retraite, etc... Ils ont donc besoin d'augmenter leurs revenus pour subvenir à la fois à leurs besoins propres mais aussi à ceux de leur famille. »

”

Les seniors mieux pris en compte par les DRH qu'auparavant

Bonne nouvelle pour les seniors : les entreprises semblent de mieux en mieux prendre en compte leurs aspirations. Ainsi en 2010, seuls 26 % des seniors répondaient par l'affirmative à la question « votre entreprise prend-elle en compte les aspirations des 50/65 ans sur leurs conditions de travail ? ». En 2013, ils sont 41 % à répondre « oui » à cette question (soit 15 % de plus).

Cela est sans doute dû au travail des DRH qui, pour 78 % d'entre eux, affirment avoir effectivement mis en place des dispositifs spécifiques pour améliorer les conditions de travail des plus de 50 ans. Ils affirment que cela leur a notamment permis de maintenir des expertises clés dans l'entreprise (à 57 %) et de favoriser l'égalité des chances dans les process RH (à 56 %).

En revanche, les DRH sont plus que sceptiques sur les bénéfices du contrat de génération. Seuls 2 % d'entre eux pensent qu'il s'agit d'une bonne initiative qui aura un impact réel sur l'emploi des jeunes et des seniors. Les salariés de 50/65 ans et de moins de 30 ans sont plus optimistes sur ce sujet.

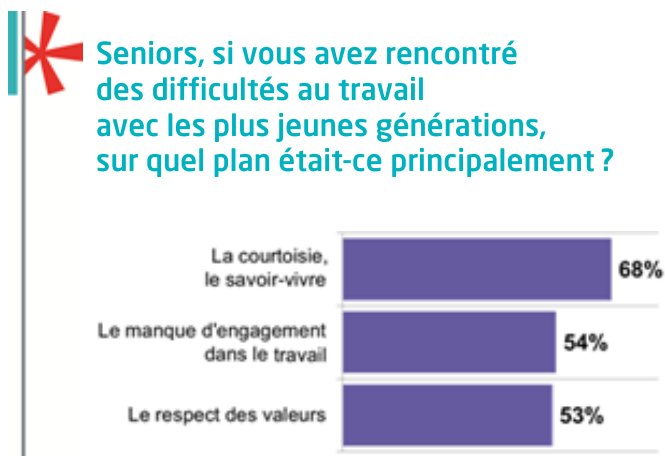


Que pensez-vous de la loi sur le contrat de génération ?

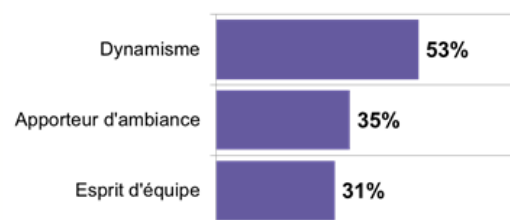
	DRH	50-65	20-30
Je ne crois pas que le contrat de génération soit la solution pour favoriser l'emploi des jeunes et des seniors	32%	24%	18%
C'est un beau concept mais qui aura un impact limité sur l'emploi des jeunes et des seniors	26%	39%	38%
J'attends d'avoir plus d'information sur le sujet	17%	-	-
Je pense que ce sera principalement un effet d'aubaine pour des entreprises qui auraient de toute façon embauché	16%	-	-
Je n'ai pas d'avis sur la question	7%	14%	6%
C'est une bonne initiative qui aura un impact significatif sur l'emploi des jeunes et des seniors	2%	18%	30%
Je n'en ai jamais entendu parler	-	5%	8%

Intergénérationnel : la problématique seniors existe-t-elle vraiment ?

Cette étude semble démontrer que le conflit de générations est un faux débat : jeunes et seniors n'ont pas de difficultés particulières à travailler ensemble. C'est ce que déclarent 92 % des DRH, 82 % des seniors et 72 % des jeunes. Lorsque des conflits intergénérationnels se produisent, c'est surtout sur les plans du respect et des valeurs qu'ils interviennent. Mais globalement, les seniors apprécient, entre autres, le dynamisme des jeunes générations.



Seniors, si vous n'avez pas rencontré de difficultés au travail avec les plus jeunes générations, qu'avez-vous particulièrement apprécié ?



Il est intéressant de noter que jeunes et DRH s'accordent sur les atouts et les freins professionnels accordés aux seniors. Ils leur reprochent des difficultés à appréhender les technologies (73 % des jeunes et 77 % des DRH) et à s'adapter au changement (61 % des jeunes et 52 % des DRH).

Mais ils apprécient les 50/65 ans pour leur expérience qui permet de résoudre rapidement les problèmes (75 % des jeunes et 58 % des DRH) et leur prise de recul sur les situations urgentes (54 % des jeunes et 55 % des DRH).

“

Virginie Loye Manager des offres de formation en Ressources Humaines, Cegos



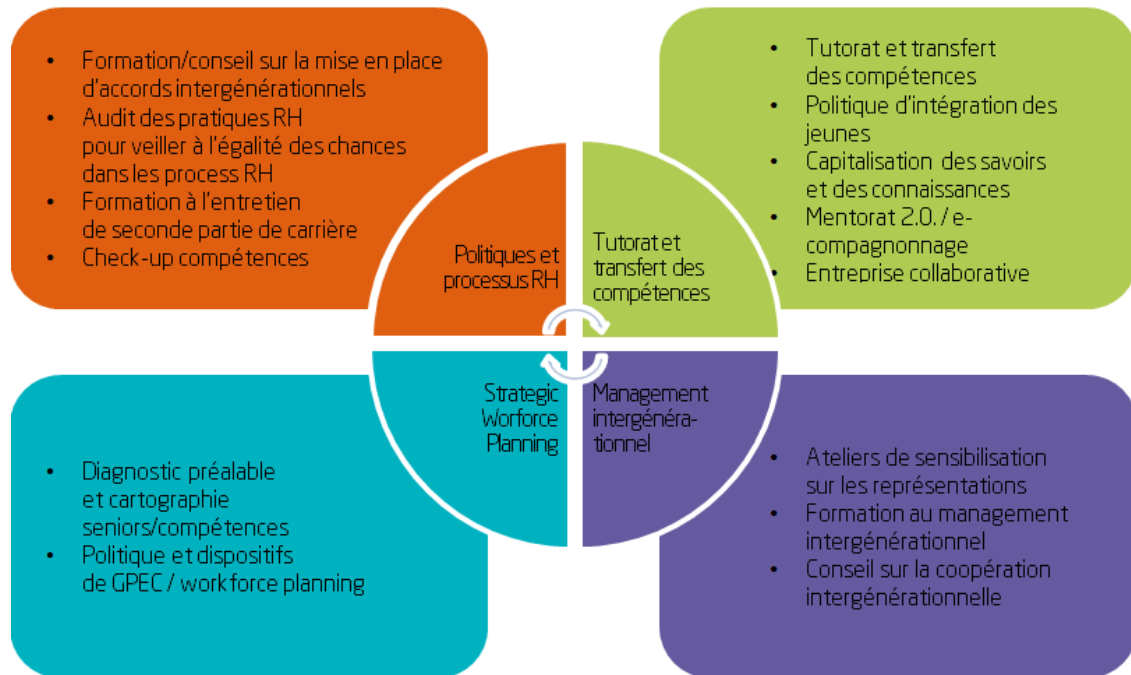
« La notion de senior paraît de plus en plus polymorphe. C'est à se demander si le mot « senior » a encore un sens aujourd'hui. Ce terme définit tous les individus de plus de 45 ans ! Avec l'allongement du temps de travail, des responsabilités familiales accrues et des ambitions professionnelles toujours présentes, la population senior est de plus en plus hétérogène. On se rend compte que la compétence, l'ambition et le talent n'ont rien à voir avec l'âge qui devient une clé d'entrée de moins en moins pertinente des politiques RH. »

”



Ensemble, concevons les solutions qui vous ressemblent

Pour chacune de vos problématiques « compétences »,
il existe une solution Conseil et Formation en entreprise Cegos.



Nos modes d'intervention...

- * **Learning**
Renforcer la performance des équipes et accompagner les transformations importantes de l'entreprise
- * **Consulting**
Améliorer l'efficacité des organisations
- * **Survey**
Accompagner les prises de décisions et l'action
- * **Coaching**
Accélérer le développement

... s'adaptent à vos besoins

- * **Formation intra packagée**
Pour une solution formation simple, rapide, économique
- * **Formation sur mesure**
Pour une solution formation unique, spécialement conçue pour vos équipes
- * **Projets internationaux**
Pour déployer de grands programmes de formation...

solutions-sur-mesure@cegos.fr

**Cette étude vous intéresse ?
Vous voulez en savoir plus ?**

Nous sommes à votre disposition pour vous la présenter
dans son intégralité, **prenons rendez-vous !**

01 55 00 90 50



* Bien plus que des savoirs



BEYOND KNOWLEDGE*