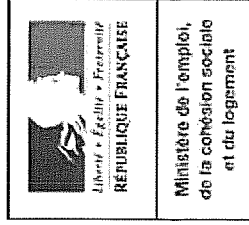


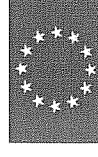
Le regard des dirigeants d'entreprise sur les salariés de plus de 50 ans

Une étude réalisée pour le Ministère de l'Emploi,
de la Cohésion sociale et du Logement

20 mars 2007



ifop



UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen

Méthodologie

Un échantillon de 601 entreprises, représentatif des entreprises de plus de 5 salariés.

- La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille salariale, secteur d'activité) après stratification par région.
- Ont été interrogés les gérants et directeurs dans les établissements de moins de 50 salariés et les DRH, responsables des ressources humaines ou du recrutement dans les établissements de 50 salariés et plus.
- Certaines catégories d'entreprises ont fait l'objet d'une surreprésentation lors de la réalisation du terrain d'enquête puis ont été ramenées à leur poids réel lors du traitement des résultats.
- Les interviews ont eu lieu par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées, du 12 au 15 février 2007.

Sommaire

1. La gestion des âges dans la stratégie de l'entreprise

- La part des salariés de plus de 50 ans dans les effectifs de l'entreprise
- L'attention portée à l'âge du candidat dans l'examen d'un CV
- L'âge à partir duquel un salarié est âgé
- L'importance accordée à la gestion des âges dans la stratégie RH de l'entreprise

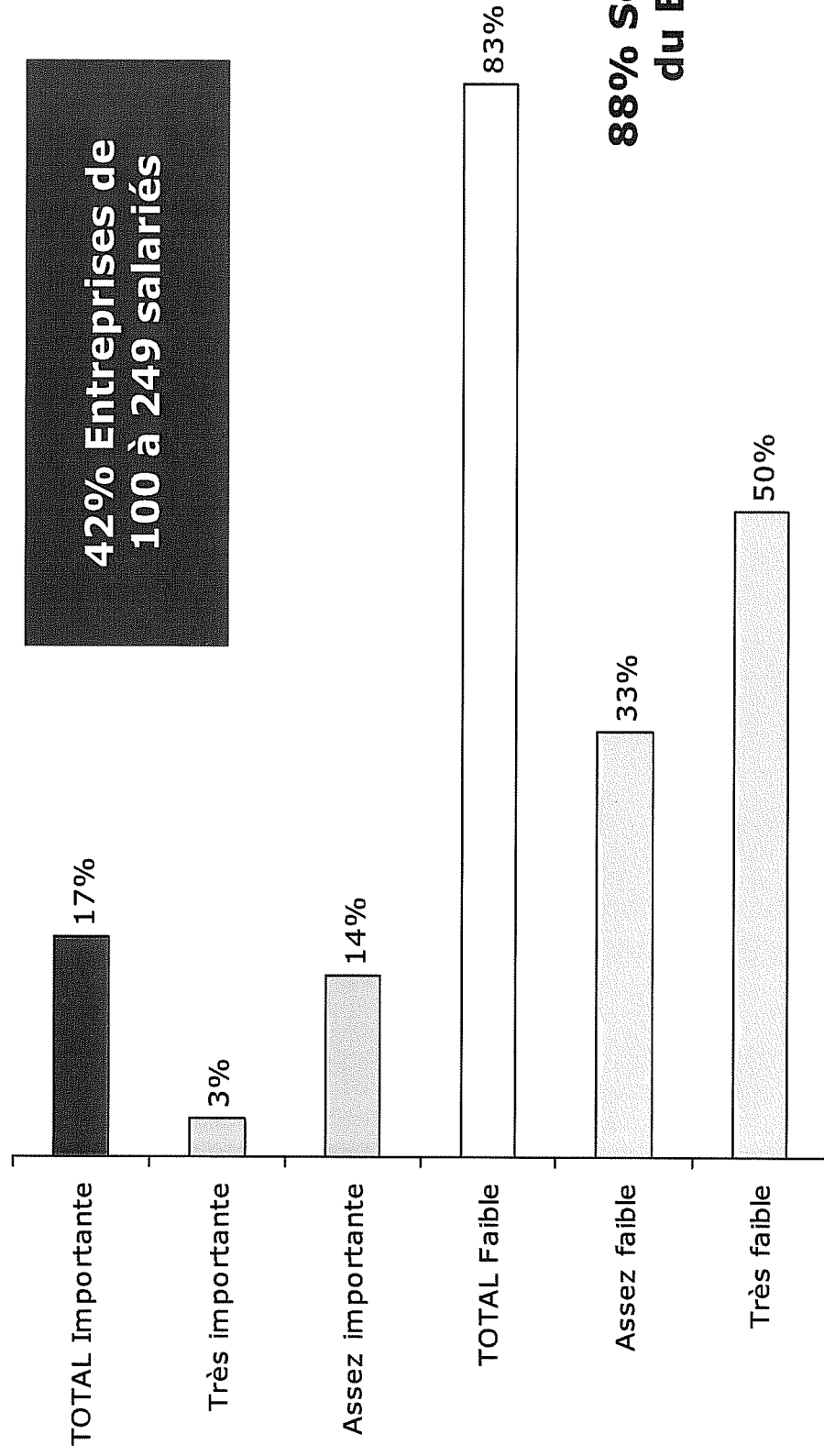
2. Les freins et motivations à l'embauche des salariés plus de 50 ans

- La principale motivation à l'embauche d'un salarié de plus de 50 ans
- Le principal frein à l'embauche d'un salarié de plus de 50 ans
- Les problèmes soulevés par l'adaptation difficile aux nouvelles technologies, au changement
- Les problèmes soulevés par le niveau de rémunération
- Le jugement sur la perception des salariés de plus de 50 ans par les dirigeants d'entreprise
- Les actions pouvant le plus inciter à recruter des salariés de plus de 50 ans

La gestion des âges dans la stratégie de l'entreprise

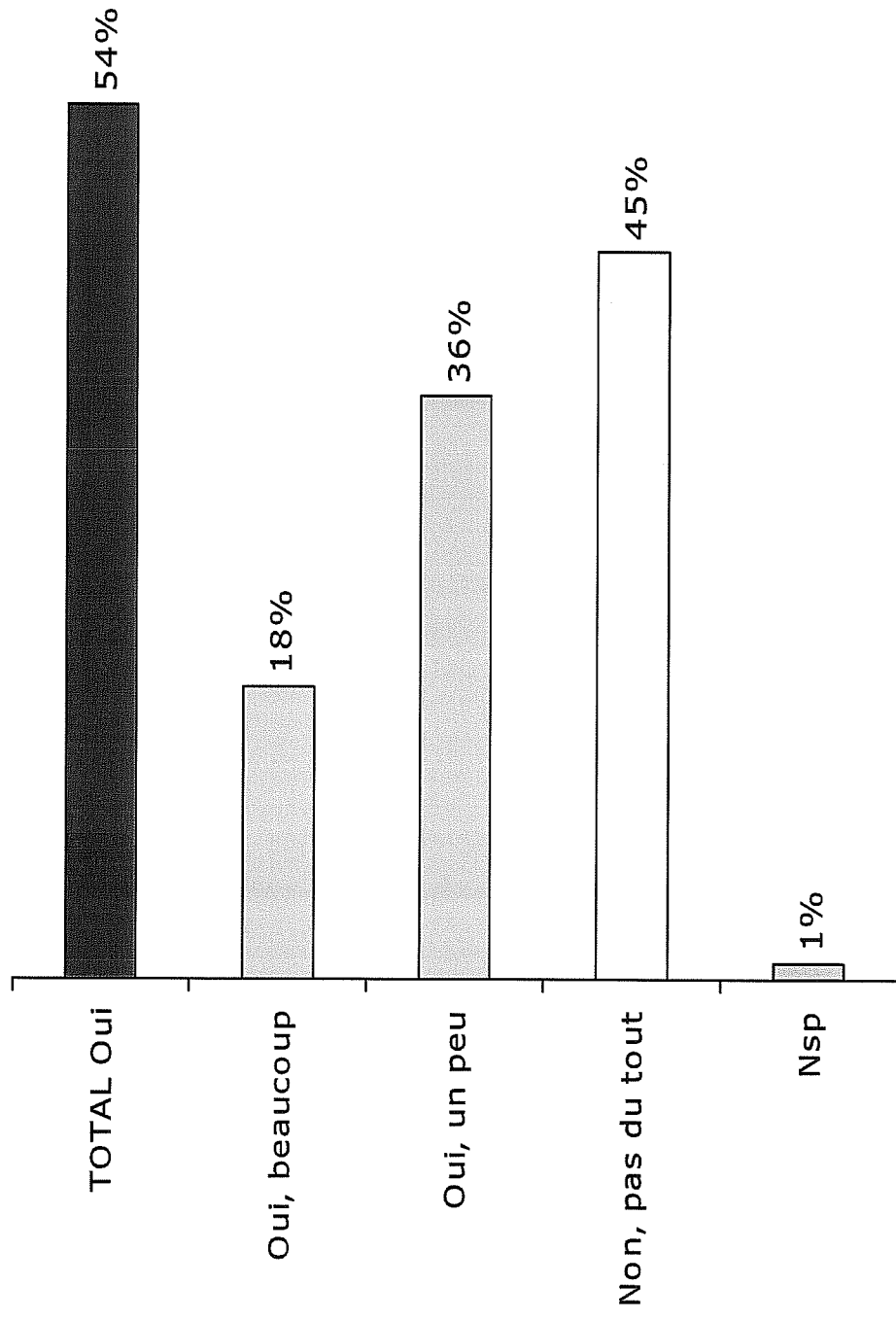
La part des salariés de plus de 50 ans dans les effectifs de l'entreprise

■ **Question** : Au sein de votre entreprise, diriez-vous que les salariés âgés de plus de 50 ans représentent une proportion des effectifs salariés très importante, assez importante, assez faible ou très faible ?



L'attention portée à l'âge du candidat dans l'examen d'un CV de 50 ans

■ **Question :** Vous personnellement, lorsque vous examinez un CV, tenez-vous compte de l'âge du candidat ou de la candidate ?



42% DRH

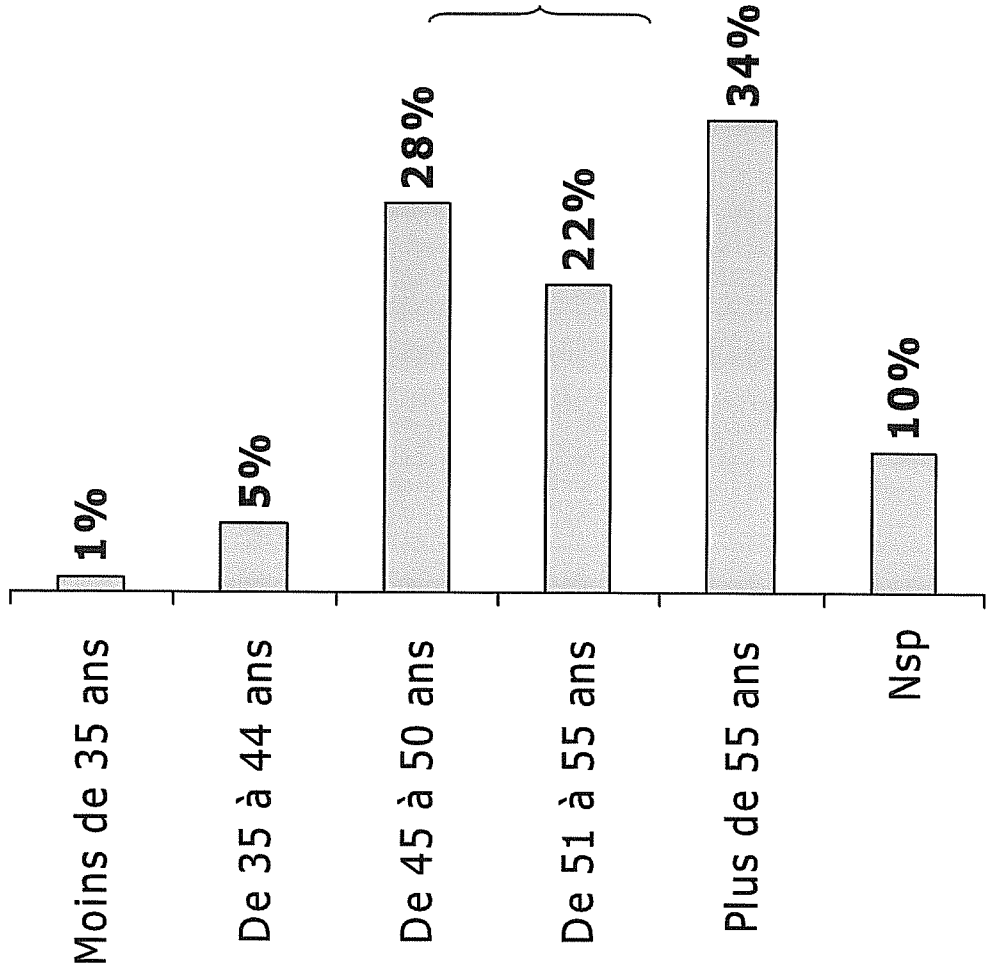
53% Directeurs
d'établissements

57% Gérants

60%
Secteur du
commerce

L'âge à partir duquel un salarié est âgé

■ Question : Selon vous, à partir de quel âge peut-on dire d'un salarié qu'il est âgé ?



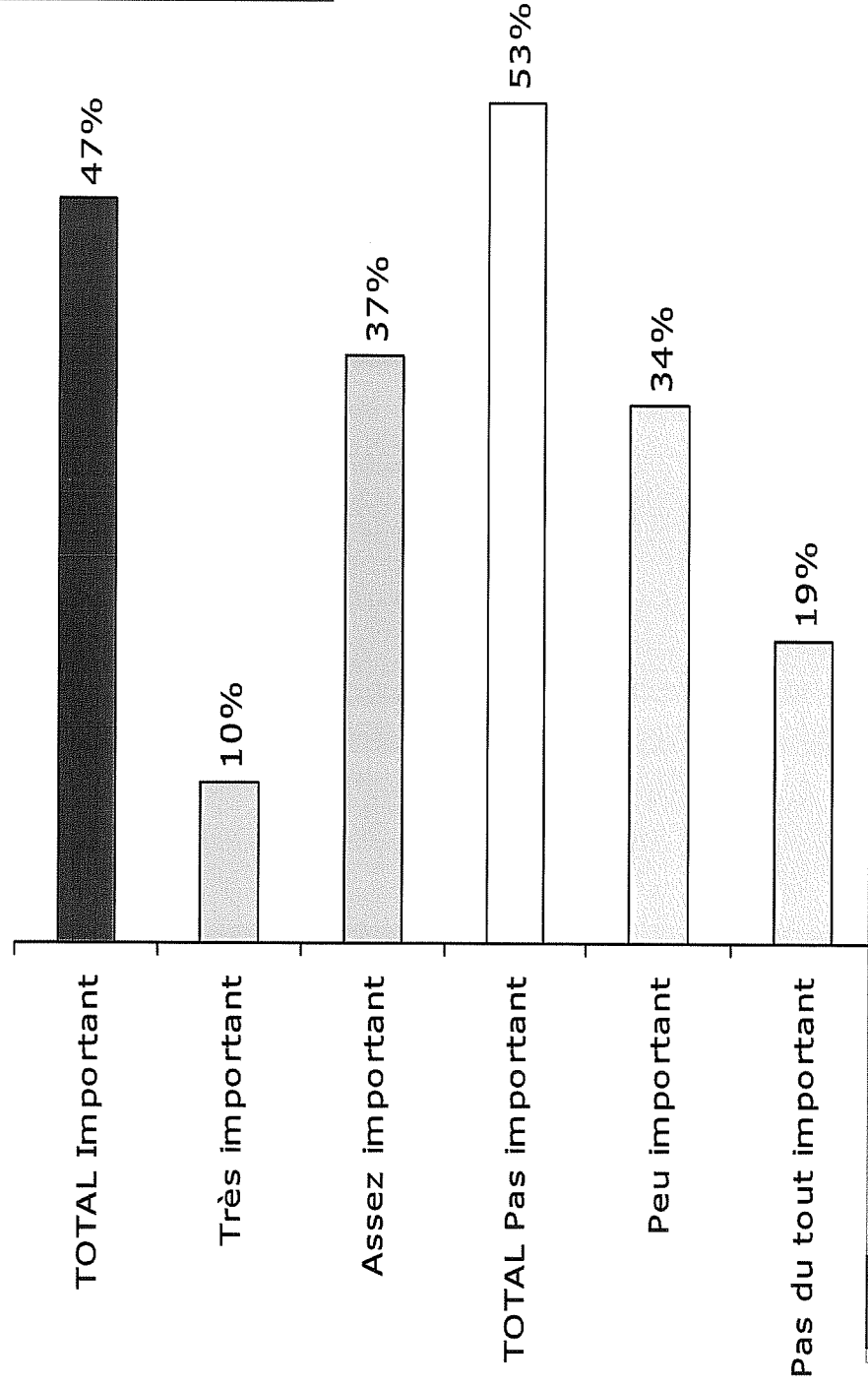
70% DRH

Moyenne : 55 ans

53 ans
secteur du
BTP

L'importance accordée à la gestion des âges dans la stratégie RH de l'entreprise

■ Question : Diriez-vous que la gestion des âges constitue un axe très important, assez important, peu important ou pas du tout important dans la stratégie de votre entreprise en matière de gestion des ressources humaines ?



70%
Entreprises de plus de 250 salariés

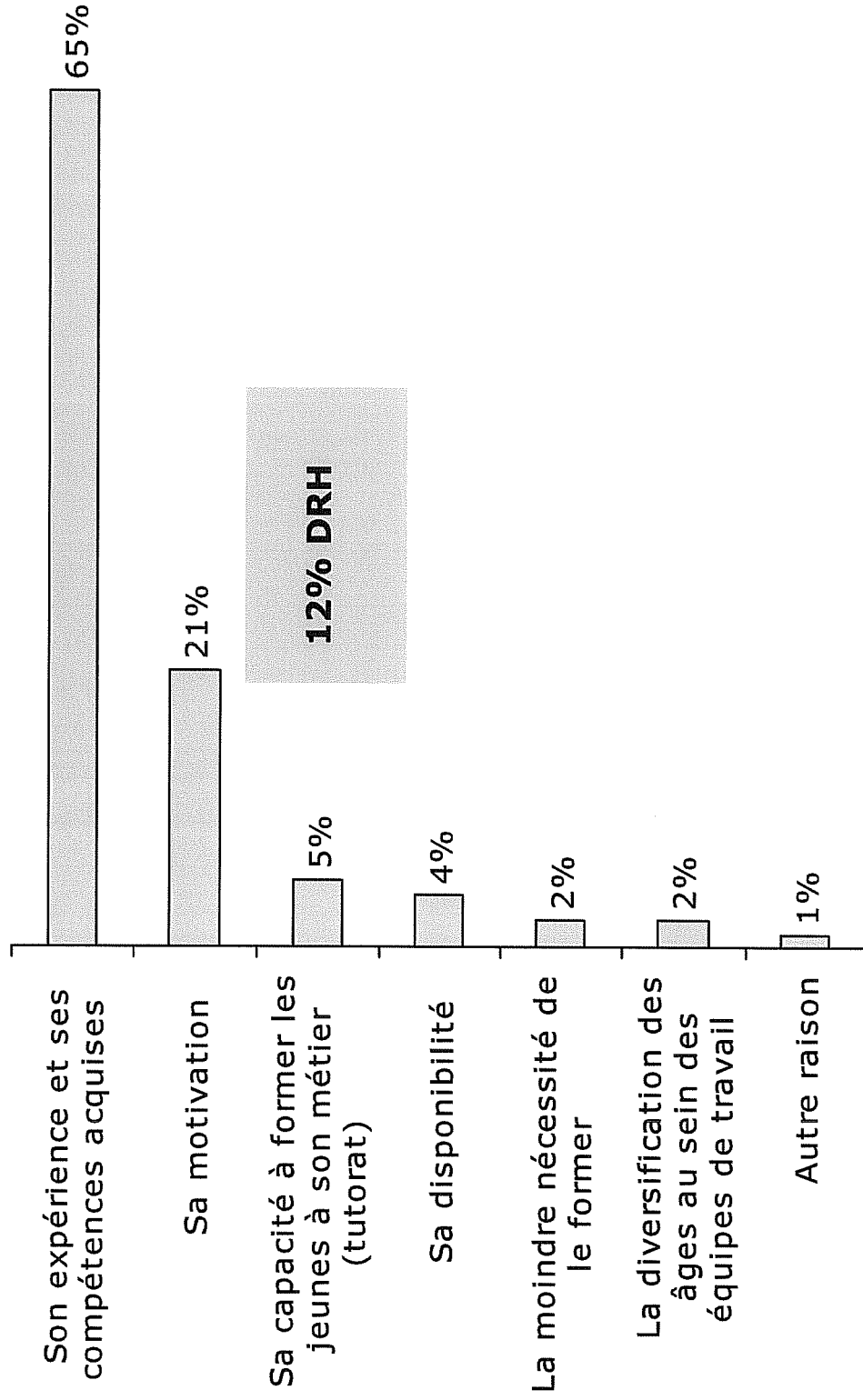
60% Secteur de l'Industrie

- 2 -

Les freins et motivations à l'embauche des salariés de plus de 50 ans

La principale motivation à l'embauche d'un salarié de plus de 50 ans

■ Question : Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui jouent pour vous le plus en faveur de l'embauche d'un salarié de plus de 50 ans ?

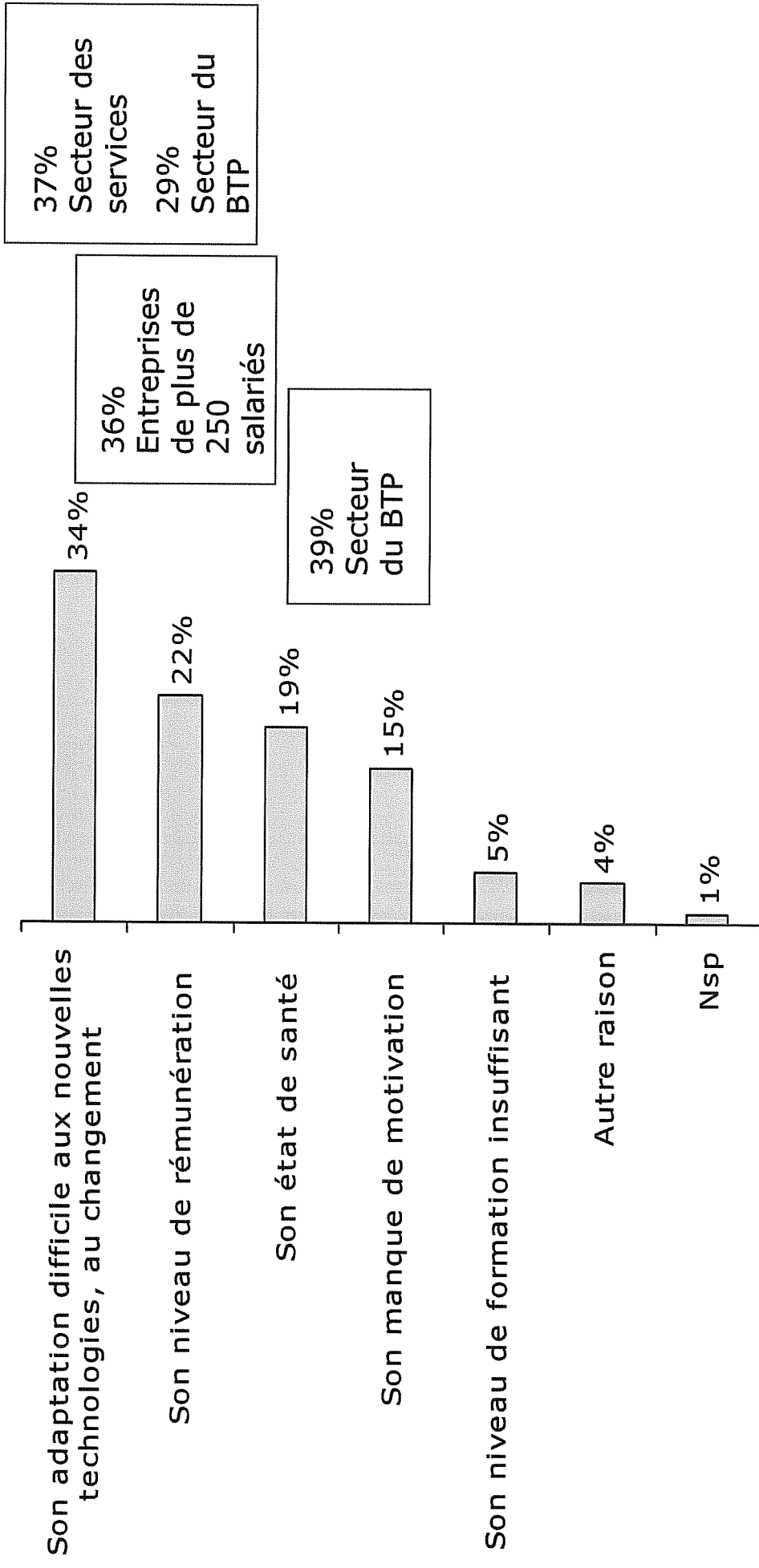


67% Secteur de l'industrie
70% Secteur du BTP

12% DRH

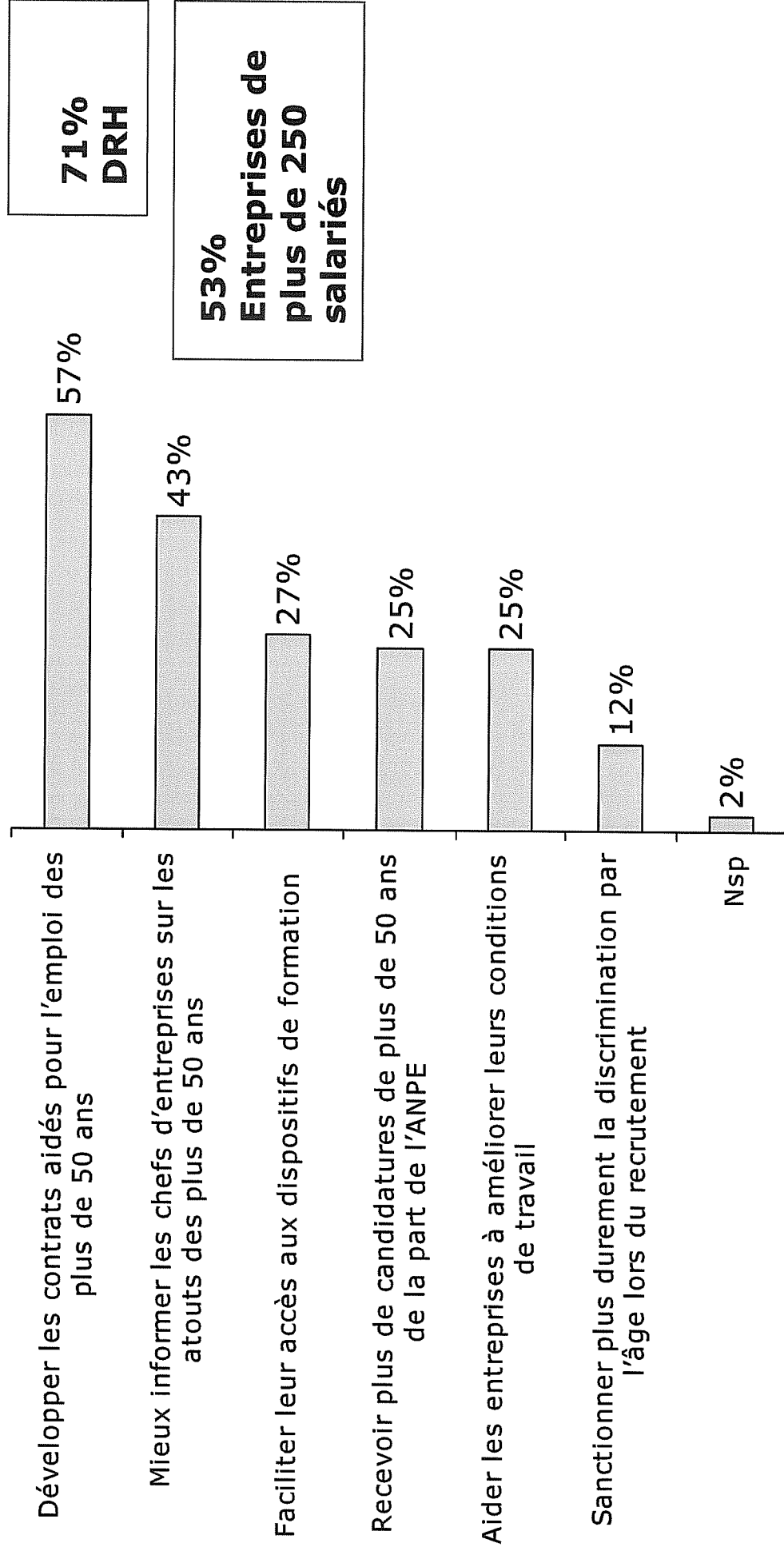
Le principal frein à l'embauche d'un salarié de plus de 50 ans

■ Question : Et parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui jouent pour vous le plus en défaveur de l'embauche d'un salarié de plus de 50 ans ?



Les actions pouvant le plus inciter à recruter des salariés de plus de 50 ans

■ **Question** : Selon vous, quelles actions inciteraient les entreprises à recruter des plus de 50 ans ?



Le jugement sur la perception des salariés de plus de 50 ans par les dirigeants d'entreprise

■ Question : D'une manière générale, sans penser à votre entreprise en particulier, avez-vous le sentiment que le regard porté par les dirigeants d'entreprises sur les salariés de plus de 50 ans a évolué ces dernières années ?

