

EMPLOI DES SENIORS : LE POINT DE VUE DES TPE

APST-BTP-RP

Dr Ouri CHAPIRO

Dr BION, Dr TOUBOUL

**Dr Chaignon, Dr Rocquelin, les investigateurs
Et l'équipe du centre de Juvisy sur Orge (91)**

INTRODUCTION

- ❖ Articles, colloques, rapports : prolonger l'activité professionnelle
- ❖ Est-ce possible dans le BTP ?
 - Pénibilité
 - Usure prématurée
- ❖ Pas de réponse pour les TPE
- ❖ Photographie de l'opinion des dirigeants

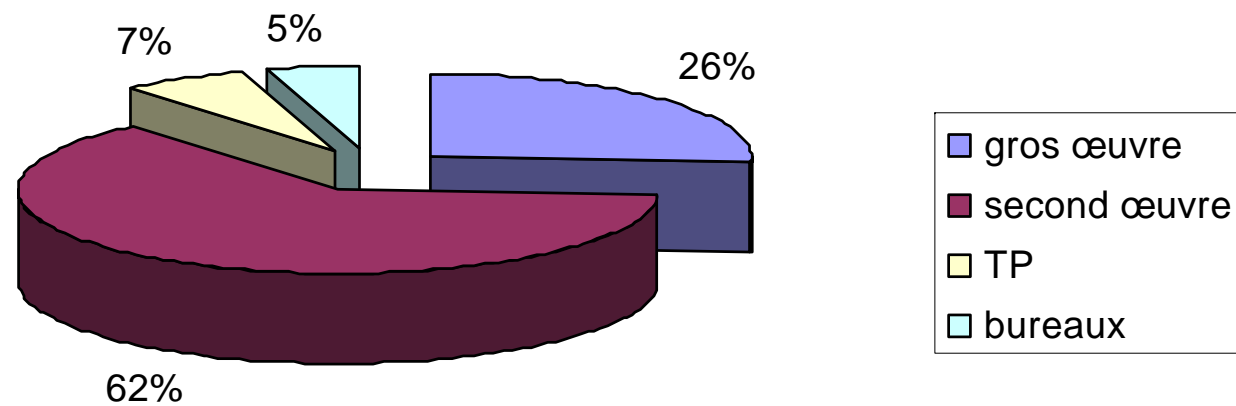
CARACTERISTIQUES DE L'ENQUETE

- ❖ 17 MEDECINS DU TRAVAIL
- ❖ 500 QUESTIONNAIRES
- ❖ ENTREPRISES DE 5 A 15 SALARIES
- ❖ 198 REPONSES
- ❖ PHOTOGRAPHIE DE L'OPINION DE
CHEFS D'ENTREPRISES

DESCRIPTIF DES ENTREPRISES

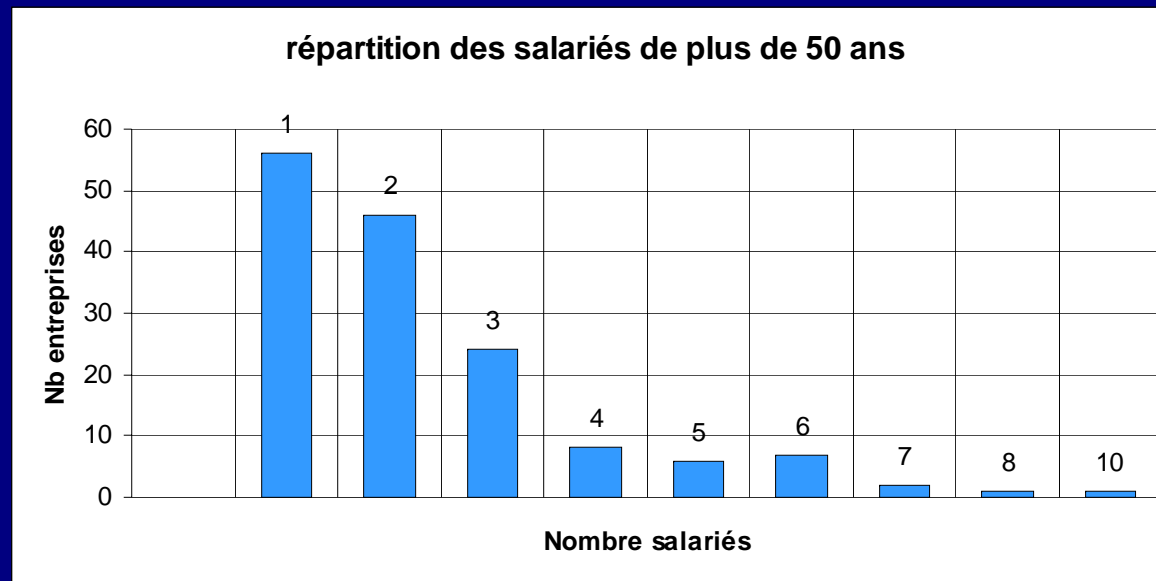
- ❖ Entreprises de 5 à 15 salariés
- ❖ En moyenne 9 salariés
- ❖ Date moyenne de création 1990 (de 1928 à 2006)

Répartition des professions



par rapport à la base APST
moins de TP et plus de second œuvre

NOMBRE DE SALARIES DE PLUS DE 50 ANS



72 % des entreprises ont au moins un salarié de plus de 50 ans

14% des entreprises ont au moins un salarié devant prendre sa retraite en 2007

PAS DE VERITABLE PRISE EN COMPTE DE L'AGE AU RECRUTEMENT

❖ 72 % ne tiennent pas compte de l'âge

➤ 2/3 recrutent des plus de 50 ans

➤ 1/3 ne recrutent pas des plus de 50 ans

❖ 21% tiennent compte de l'âge

➤ 1/2 recrutent des plus de 50 ans

➤ 1/2 ne recrutent pas des plus de 50 ans



POURQUOI ILS EMBAUCHENT DES SENIORS

- Les seniors ont de l'expérience
- Pas d'a priori
- Impossible de trouver des jeunes

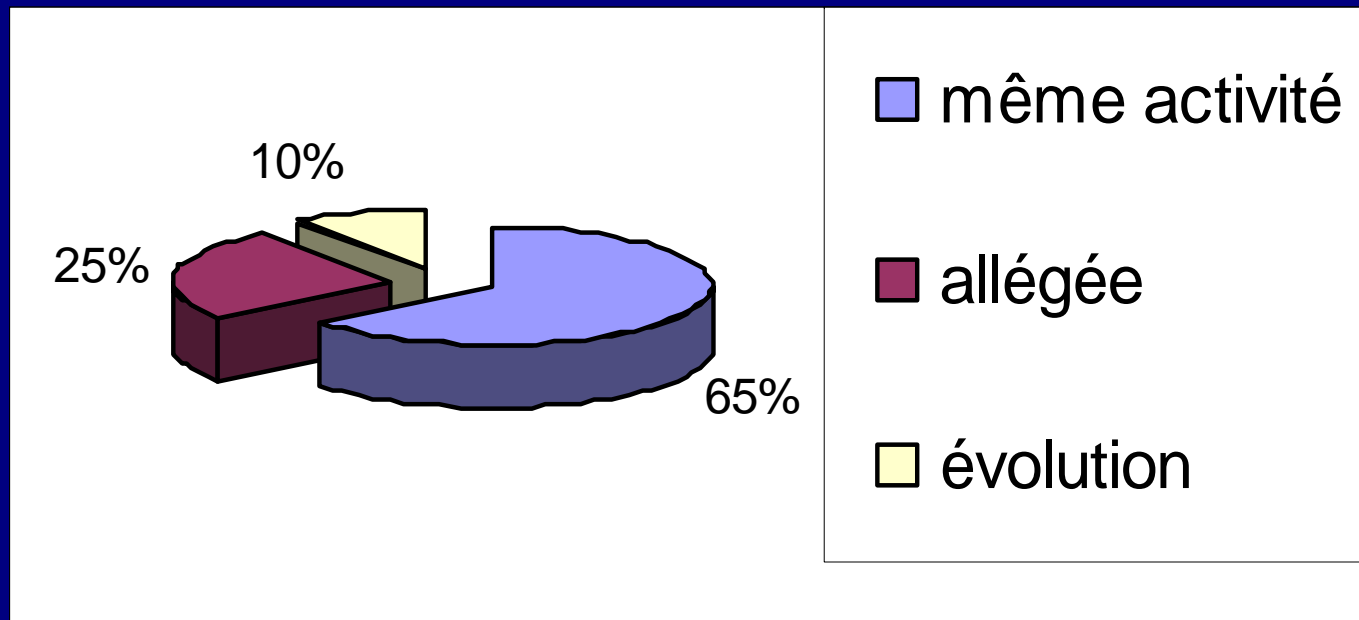
POURQUOI ILS N'EMBAUCHENT PAS

- Travail trop dur après 50 ans
- Les bons restent où ils sont
- Les plus âgés coûtent plus cher
- Les seniors ne sont pas rentables
- Les seniors sont dangereux
- Les seniors sont lents

COMPARAISON AVEC L'ETUDE « AGES ET TRAVAIL DANS LE BATIMENT »

- ❖ PROJET EQUAL France, sur la gestion des âges, piloté par l'AFPA et la FFB
- ❖ GRANDE ENQUETE (2600 entreprises, 6 régions) à partir de 45 ans
- ❖ 2.3% des entreprises déclarent ne pas tenir compte de l'âge,
- ❖ le nombre de seniors embauchés n'est que de 3.5% de l'ensemble des salariés

PAS DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE AGÉE



- Commentaire : impossibilité de faire évoluer les salariés dans une petite entreprise
- Etude Equal : 5% des seniors reclassés

BONNE IMAGE DES SENIORS

PERTE POUR L'ENTREPRISE

❖ LE DÉPART DES SENIORS REPRÉSENTE

- Une perte pour l'entreprise pour 3/4 des réponses
- La possibilité d'embaucher des jeunes pour 1/3 des réponses

❖ COMMENTAIRES

- Mémoire de l'entreprise
- Culture qui se perd
- Difficultés à embaucher des bons compagnons
- Difficultés à embaucher des jeunes

ENQUETE DARES

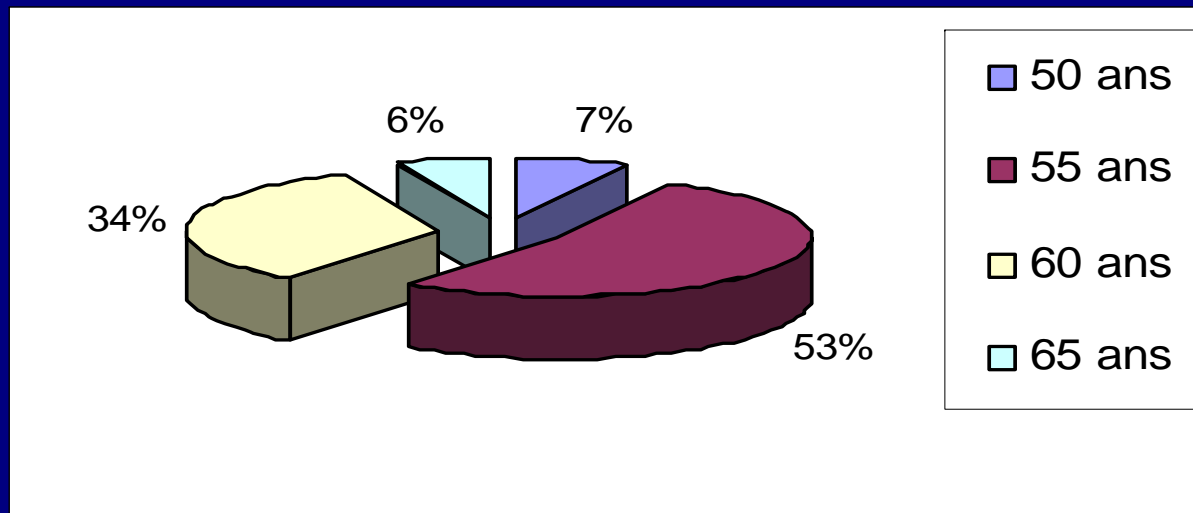
(Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques)

2001, tous types d'entreprises et d'activités

LES CRITERES D'EMBAUCHE DES CHEFS D'ENTREPRISE (en %)

SALARIES	DE MOINS DE 30 ANS	DE PLUS DE 50 ANS
Diversification des compétences	34	21
Compétences spécifiques	33	67
Moindre nécessité de se former	10	33
Meilleure conscience professionnelle	9	42
Meilleure connaissance du travail	7	45
Motivation plus forte	37	24

A QUEL AGE LE DEPART A LA RETRAITE ?



Enquête Equal

- L'âge proposé pour la retraite est aussi 55 ans pour les travaux pénibles
- problèmes physiques (50%),
- le manque de motivation (18%),
- les problèmes d'adaptation (18%)..

PEU DE PROVISIONS POUR INDEMNITES DE DEPART

- ❖ 1 entreprise sur 5
- ❖ Prévoyance PRO-BTP

RARES ASSURANCES EN CAS D'INAPTITUDE

- ❖ 1 ENTREPRISE SUR 6
- ❖ Problème fréquent
- ❖ Difficultés financières pour certaines
TPE

EMPLOYEURS ET SALARIES : PLUTOT RARES APRES 50 ANS

- ❖ 1 employeur sur 2 envisage de travailler après 60 ans
- ❖ 1 employeur sur 3 pense que les salariés travailleront après 60 ans



CONCLUSIONS

❖ ANACT

- Numéro thématique travail et changement
« privilégier les compétences à tous les âges »
- Entreprises industrielles et de service
- Mixité des âges = chance pour les entreprises

❖ BTP

- Importance du compagnonnage
- Expériences en cours dans le cadre du programme EQUAL

DANS LE BTP

- ❖ Pénibilité des tâches
- ❖ Allègement difficile dans les TPE
- ❖ Evolution de carrière rare
- ❖ Difficultés à embaucher des jeunes



EMPLOI DES SENIORS

- ❖ Nécessaire
- ❖ Chance pour l'entreprise
- ❖ Mémoire de l'entreprise
- ❖ Crainte (problèmes de santé et de motivation)

PISTE DE REFLEXION

Un bilan professionnel et médical systématique à partir de 50 ans, prenant en compte la réalité des tâches, l'état physique et mental, le parcours professionnel, les compétences et les souhaits du salarié. Ce bilan serait suivi de propositions à l'entreprise au cours d'un entretien à 3 : dirigeant, salarié et médecin du travail