

EMPLOI DES SENIORS : LE POINT DE VUE DES TPE

Ouri CHAPIRO

OBJECTIF DE L'ENQUETE :

Il s'agit d'une étude d'opinion sur la vision que les dirigeants des TPE ont de l'activité et de l'avenir des seniors dans le BTP.

METHODOLOGIE :

Un questionnaire a été envoyé à 500 entreprises tirées au sort sur le fichier de l'APST-BTP-RP. Le seul critère retenu était d'employer entre 5 et 15 salariés. 196 questionnaires exploitables sont revenus.

PRINCIPAUX RESULTATS

Caractéristiques des entreprises

Le nombre moyen de salariés est de 9. 62 % des entreprises travaillent dans le second oeuvre, 26% dans le gros oeuvre, les TP représentent 7% et les bureaux 5 % de l'effectif.

Nombre de Seniors

72% des entreprises emploient au moins un salarié de plus de 50 ans. Parmi ces salariés, 14 % partiront en retraite dans l'année 2007.

Prise en compte de l'âge

72 % des entreprises ne tiennent pas compte de l'âge à l'embauche et parmi elles les 2/3 embauchent des plus de 50 ans en raison de la difficulté à trouver des jeunes. Pour celles qui refusent d'embaucher des seniors, c'est le plus souvent à cause de la pénibilité du travail.

Les dirigeants n'ont pas de réelle gestion des seniors : les 2/3 envisagent qu'ils poursuivront la même activité, 1/4 prévoient d'alléger leur tâche et seuls 10% prévoient une évolution de carrière.

Remplacement des seniors

Le départ des seniors représente une perte pour l'entreprise dans les 3/4 des cas, et seul 1/3 des réponses fait état de la possibilité d'embaucher des jeunes en déplorant le manque de vocations.

Age de la retraite

Pour 53% des entreprises il devrait être de 55 ans, pour 34 % de 60 ans.

Indemnités de départ

Seul un employeur sur cinq a provisionné des indemnités ou pris une assurance en cas d'inaptitude

CONCLUSION

A une époque où l'on parle de privilégier les compétences à tous les âges et où la transmission du savoir par le biais du compagnonnage est une nécessité dans le BTP, les résultats de notre enquête montrent qu'il y a peu d'anticipation sur ce plan dans les entreprises. En effet la pénibilité des tâches, couplée à la petite taille des entreprises, laisse augurer d'un départ précoce et important des salariés les plus âgés.

Maintenir les seniors dans l'entreprise passe d'une part, par une amélioration des conditions de travail dès le début de la carrière afin d'éviter « l'usure » prématurée des salariés, et d'autre part par la mise en place d'une formation continue favorisant une évolution des activités et des carrières.

Les services de santé au travail, en contact continu avec les TPE, sont les partenaires naturels de cette évolution.