



Quimper,
le 5 novembre 2024

Compte rendu intervention n°1

Réunion du 5 novembre 2024

Ordre du jour : **Les séniors garants de la culture d'entreprise**

Lieu : Salle Froust, Centre des congrès du Chapeau Rouge, 1 rue de paradis à Quimper

Date : 5 novembre 2024

Heure de début : 10 h 15

Le mardi 5 novembre 2024, dans le cadre du salon RH, nous avons eu l'opportunité d'assister à un atelier sur les politiques mises en place en faveur des salariés seniors pour favoriser leurs stabilités et leurs engagements envers l'organisation. Il a été animé par **Françoise NADAL**, Responsable Pédagogique CESI Brest, et **Mylène VERNET**, DRH chez Hermine Cardinal Conseil, ainsi que des étudiants de Master 2 en développement des Ressources Humaines. Ils se sont interrogés sur la problématique en se demandant : Comment les seniors peuvent passer de la culture d'entreprise à la génération Z ?

Cet atelier a abordé en profondeur le dilemme des entreprises portant sur le fait de garder un travailleur senior pour sa valeur ajoutée, avec plus d'expérience et de compétences mais qui générerait plus de coûts dus à son ancienneté. Plutôt qu'un salarié qui démarre et qui serait compétent mais qui n'aurait pas les compétences d'un senior.

1. Introduction

Denis MONNEUSE, Chercheur de l'Université Catholique d'Angers et Directeur du cabinet de conseil "Poil à gratter", a introduit cet atelier sur l'intégration des seniors au sein d'une entreprise et les risques que cela engendre, et sur le fait de se vanter d'avoir une diversité au sein de l'entreprise.

2. Quelles valeurs ajoutées le senior peut apporter à l'entreprise ?

Tout d'abord, un collaborateur est considéré comme senior à l'âge de 45 ans. Les seniors peuvent être vus comme un problème. En effet, lorsqu'une entreprise évolue et change sa façon de travailler, les dirigeants craignent que les seniors transmettent des choses obsolètes aux plus jeunes. De plus, les seniors peuvent être vus comme un coût financier pour une entreprise. Effectivement, avec l'ancienneté, le salaire et les charges des seniors augmentent d'année en année.

D'un autre côté, 89 % des dirigeants pensent que les compétences et le travail des séniors sont une réelle opportunité pour une entreprise. En effet, c'est une chance pour une entreprise d'avoir des séniors pour leurs expériences importantes à valoriser et à transmettre, ainsi que leurs mémoires.

3. Les stéréotypes et les discriminations

Dans le monde du travail, il existe les stéréotypes et les discriminations qui sont 2 thèmes totalement distincts.

Un stéréotype est une image ou idée qui va être simplifiée et souvent exagérée. Elle est le plus souvent reliée à un groupe de personnes ou d'une catégorie. Alors qu'une discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne pour une raison en particulier.

Les seniors détiennent plusieurs stéréotypes comme :

- Un senior est plus résistant et rigide au changement
- Un senior est moins motivé que les autres collaborateurs

Ces stéréotypes ont un lien avec les discriminations que subissent les séniors. En effet, ces discriminations existent car les stéréotypes existent.

En France, 23 % des salariés séniors se sentent mis à l'écart de certains postes, dont 32 % ont reçu des remarques et des critiques de leurs collègues sur leurs âges ou sur leurs compétences.

De plus, 20 % des séniors ont subi des attitudes négatives et discriminantes de la part de leur manager.

L'atelier s'est terminé par deux quiz sur les thèmes des séniors au sein d'une entreprise.

L'ordre du jour est épuisé, la réunion s'achève à 11 h 00, aucune intervention n'est programmée.

Tessa LAURENT et Valentine CLOAREC
Étudiantes en BTS Support à l'Action
Managériale