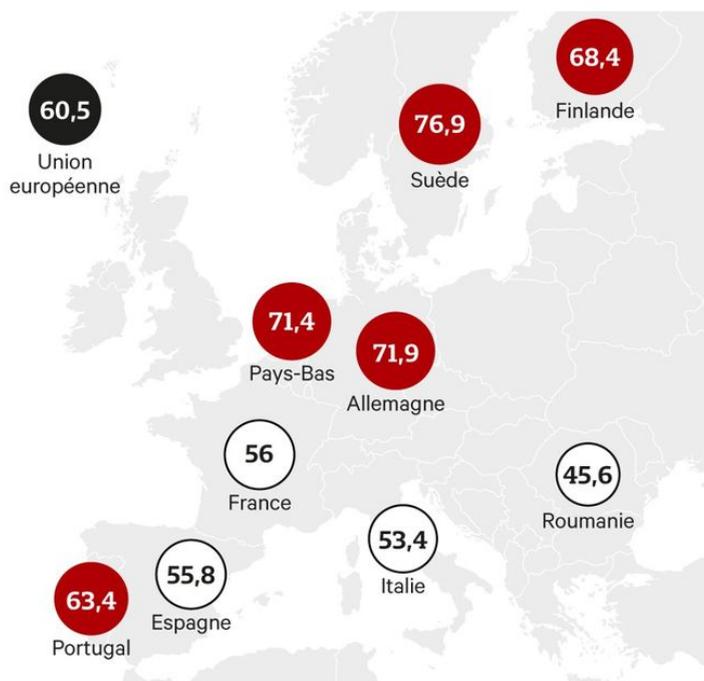


Résultats de l'enquête ESLSCA Alumni des plus de 50 ans

Le sujet de la réforme des retraites est actuellement sur le devant de la scène politique et médiatique. Pour rappel, le taux d'emploi des 55-64 ans était en moyenne de 56 % en 2021, à comparer à nos voisins européens, 76% en Suède.

Le taux d'emploi des seniors en Europe

En %, groupe d'âge 55-64 ans, en 2021



SOURCE : OCDE



L'enquête visait principalement :

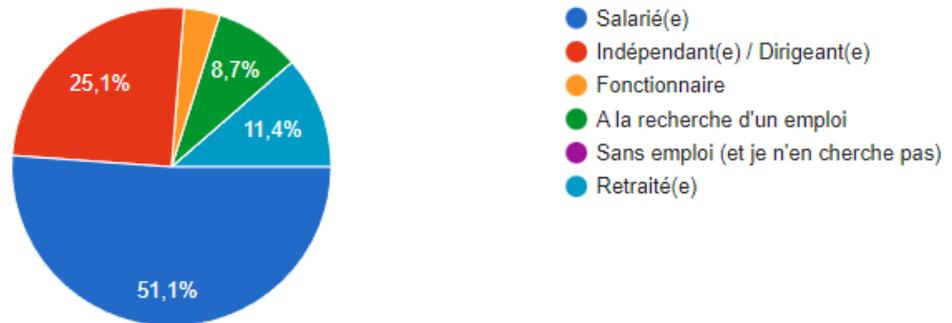
1. Évaluer la réalité du marché de l'emploi pour les Eskasiens de 50 ans et plus,
2. Évaluer l'intérêt des Eskasiens pour une démarche plus active de l'Association ESLSCA Alumni

Sur un appel à participation de plus de 1400 personnes, nous avons obtenu 219 réponses et participations. 68% d'hommes et 32% de femmes.

Quelle est ta situation actuelle ?



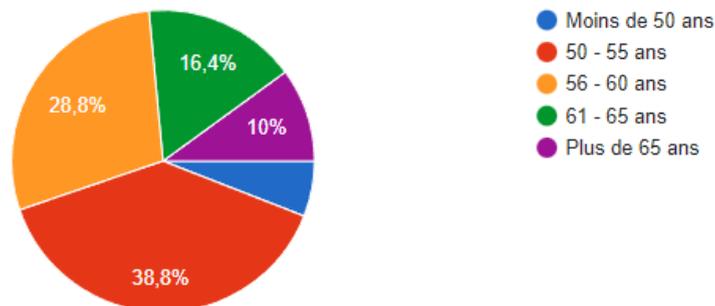
219 réponses



Pour rappel l'INSEE indique également un taux d'activité de la tranche d'âge 50-64 ans de 70%. Nous sommes également à 65% d'actifs au niveau de notre enquête sur la tranche 60-65ans.

Dans quelle tranche d'âge tu te situes ?

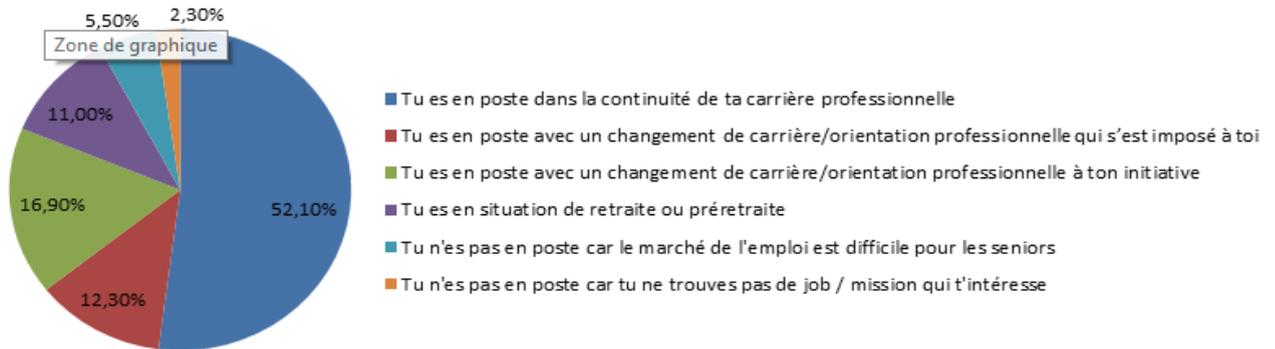
219 réponses



Soit un total de 184 répondants dans la tranche 50-65 ans.

Question 4 : situation actuelle

Le point positif est que la majorité des répondants sont en continuité de leur carrière professionnelle (63% sur la tranche 50-65 ans)



Chez les plus de 60 ans, 72% sont retraités, et le reste sont essentiellement des indépendants ou dirigeants (25%).

Question 5 : Risque de perte d'emploi

Si tu es en poste, considères-tu que tu risques de perdre ton emploi prochainement à cause de ton âge ? 

219 réponses



Bonne nouvelle, 79% des répondants ne sont pas concernés ou ne se considèrent pas en danger à cause de leur âge.

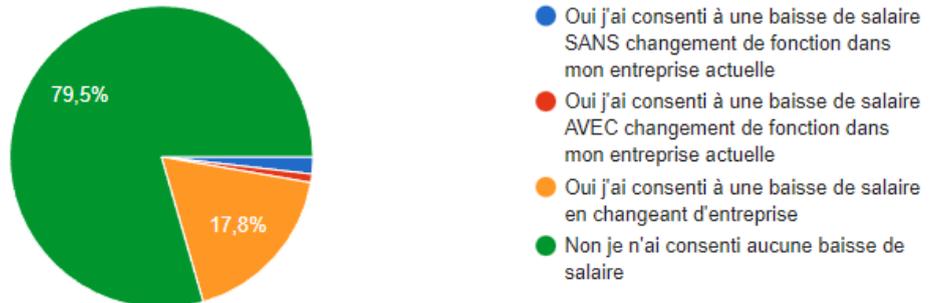
On retrouve dans les répondants qui ne sont pas en poste les retraités ou pré-retraités (46%) et les chercheurs d'emplois (50%).

Question 6 : Evolution du salaire

Si tu es en fin de carrière, as-tu accepté une baisse de salaire pour conserver un emploi ?



219 réponses



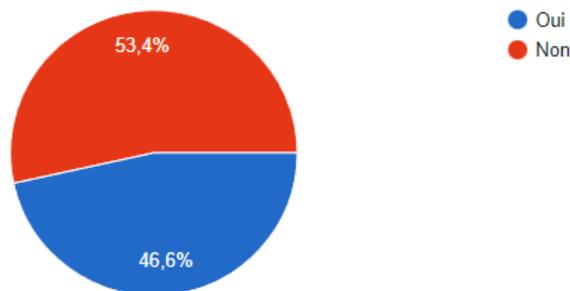
La majorité, 79%, est en continuité de ses revenus salariaux, retrouvant là les 79% de répondants qui ne se sentent pas en danger par rapport à leur âge.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que 87% des répondants ayant consenti une baisse de salaire l'ont fait lors d'un changement d'entreprise. Et ces personnes représentent tout de même 21% de la population 50-65 ans confirmant que les carrières linéaires sont plus rares qu'il y a 20 ans.

Question 7 : Baisse de salaire contre trimestres ?

Serais-tu prêt à une accepter une baisse de salaire pour obtenir le nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein ?

219 réponses



Avec un équilibre sur la première tranche d'âge, une tendance pour chez les 55-60 ans (54% pour), et une tendance contre chez les plus de 60 ans (61% contre).

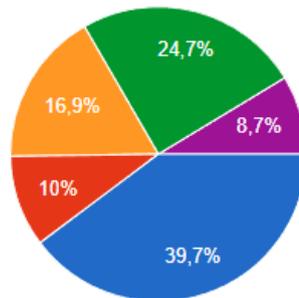
Tranche d'âge	pas d'accord	d'accord
50 -55 ans	42	43
55 -60 ans	29	34
60 -65 ans	22	14

Question 8 : Salaire fin de carrière par rapport à l'historique de carrière

A aujourd'hui, tu considères que ton salaire/revenu est :

 Copier

219 réponses



- Satisfaisant mais légèrement inférieur à la moyenne perçue pendant ma carrière professionnelle
- Satisfaisant mais largement inférieur à la moyenne perçue pendant ma carrière professionnelle
- Satisfaisant et supérieur à la moyenne perçue pendant ma carrière professionnelle
- Insatisfaisant mais je m'en contente
- Je survvis !

Cette dernière question sur le salaire montre que plus de 50% des répondants ont un salaire/revenu inférieur à leur carrière professionnelle. A mettre en relief par rapport à la Question 6.

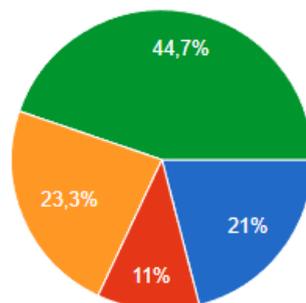
Seul 17% sont en continuité ou supérieur à leur ancien salaire/revenu.

Question 9 : Mobilité géographique ?

Est-ce que tu serais mobile géographiquement si une opportunité professionnelle se présentait à toi ?

 Copier

219 réponses



- Oui seulement dans la région où j'habite
- Oui partout en France
- Oui partout en France et à l'international
- Non

Concernant les répondants « non mobiles », plus on est jeune et plus on le serait :

Tranche d'âge	Non mobile (% de 'non' de la classe d'âge)
50 -55 ans	38%
55 -60 ans	46%
60 -65 ans	53%

Question 10 : Pistes pour améliorer le travail des séniors ?

Favoriser le cumul retraites + travail	61,60%
Aider financièrement les entreprises par une baisse de charges patronales sur le salaire des seniors	59,80%
Favoriser les mécanismes de transmission comme le tutorat envers les plus jeunes	53,90%
Favoriser la diminution du temps de travail en fin de carrière (passer à 3 ou 4 jours par semaine)	52,10%
Contraire les entreprises à recruter / conserver des seniors	31,50%
Inciter à la formation tout au long de sa carrière	29,70%
Favoriser la formation des seniors en allouant des droits à la formation plus important	21,50%

Dans les réponses autres, nous trouvons des commentaires qui pointent les comportements d'entreprises qui licencient les plus de 50ans, l'Etat qui devrait baisser son imposition (impôts de production, ou charges sur les plus de 55 ans), d'autres craignent que de faire une catégorie plus de 50 ans amène des comportements inverses à ceux recherchés

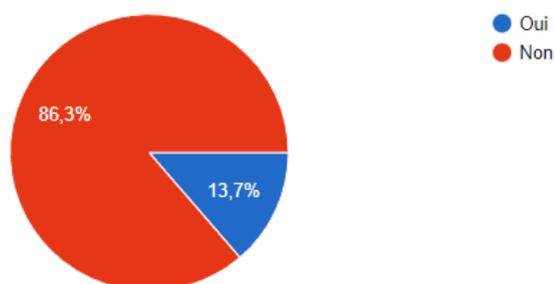
Question 11 : Outplacement ?

La question était un peu biaisée car elle ne s'appliquait pas à grand nombre de répondants. Néanmoins, si on considère qu'il y a eu 30 réponses positives cela tend à comprendre que les Eskasiens ont tendance à chercher à se faire accompagner dans leur changement voulu ou subi de poste.

Ceci est donc encourageant pour le Club RH de l'ESLSCA Alumni pour continuer à réaliser des webinar sur ces sujets.

Si tu as eu l'occasion de quitter ton entreprise entre 50 et 65 ans, as-tu bénéficié d'un accompagnement avec un cabinet d'Outplacement / Reconversion ?

219 réponses



Question 12 : Actions possibles de l'ESLSCA Alumni?

Ces réponses vont être utiles à l'association pour la mise en œuvre d'actions dans les mois à venir.

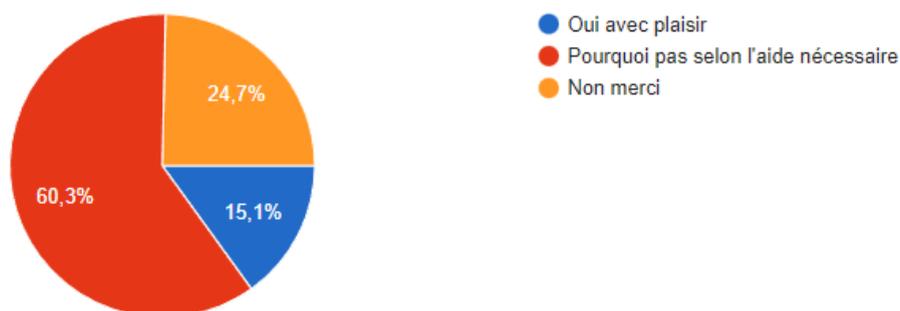
Oui en faisant jouer les relations du réseau des anciens diplômés de l'ESLSCA pour retrouver un emploi	71,20%
Oui en communiquant des informations sur la législation en cours et/ou les droits à la formation	55,70%
Oui en réalisant des témoignages de reconversion réussie d'autres Alumni	45,70%
Oui en organisant des ateliers / tables rondes sur la gestion de fin de carrière	42,50%
Oui en organisant des ateliers / tables rondes sur la transition professionnelle	33,30%
Oui via la mise en relation avec d'autres Alumni pour trouver un repreneur à mon entreprise	27,40%
Non je ne pense pas que le réseau soit utile	5,50%
Proposer du management de transition	1%
Autres	1%

Question 13 : Implication possible dans ESLSCA Alumni ?

Serais-tu prêt à apporter ton aide aux Alumni ESLSCA de plus de 50 ans connaissant des difficultés de fin de carrière ?



219 réponses



Conclusions

A retenir, 20% des répondants ont baissé de rémunération et ceci quasiment majoritairement suite à changement d'entreprise.

A la question 8, il y a une majorité de réponses concernant une baisse du salaire/revenu par rapport à l'historique de carrière. Nous pouvons nous interroger si ce n'est pas lié à une tendance plus générale de tassement des salaires ?

Il demeure que nous avons 8% de demandeur d'emploi sur la tranche 50-64 ans, ce qui est supérieur à l'indice INSEE du Chômage des Cadres de 5% au dernier trimestre 2022. Bien que le marché des cadres soit très actif actuellement, avec un doublement du recrutement de cadre en 10 ans (282 000 en 2022 vs 181000 en 2012), la préférence des entreprises demeure sur les profils ayant 5 à 10 ans d'expérience.

Des différents échanges avec les professionnels du recrutement, il semble que les lignes bougent : les recruteurs ne trouvant pas forcément chaussure à leur pied, ces derniers vont chercher des profils moins dans le copier-coller, permettant à des séniors de pivoter sur des fonctions ou métiers connexes. Les recruteurs apprécient également les séniors pour leur plus grande fidélité, leur réseau, leur capacité de recul, leur autonomie.

A l'heure de la réforme des retraites, il est intéressant de noter que les grandes entreprises très enclins à mettre leur politique inclusive en avant, semblent peu motivée à mettre un index senior en place. Il faut dire que sous le manteau, beaucoup avouent donner à leur recrutement des consignes pour éviter de recruter des plus de 45 ans.

Toujours est-il qu'il est conseillé pour tout actif, et en particulier les séniors, de rester dans une dynamique d'activité pour éviter de tomber dans la catégorie des chômeurs de longue durée. En effet, fin juin 2022, sur les 95.000 chômeurs cadres de longue durée recensés, c'est-à-dire, ceux qui sont restés sans emploi durant 12 des 15 mois précédents, 39 % avaient plus de 55 ans.

L'ESLSCA reste une école de commerce avec un fort réseau et d'ailleurs 71% des répondants l'ont cité dans leurs attentes vis-à-vis de l'association ESLSCA Alumni.

Ce questionnaire était loin d'être parfait, et il aurait sans doute été intéressant de creuser plus l'évolution des salariés vers d'autres formes de travail tel que le freelance, le management de transition ou la Reprise d'Entreprise.

Nous repartons donc au niveau de l'ESLSCA Alumni avec des pistes d'enrichissement de notre offre aux anciens de l'école, et nous ne manquerons pas de vous tenir informé sur le site ou a travers la newsletter.