**Verbatims du sondage Sénior**

Une RH maitrisant les spécificités des seniors serait bienvenue

Merci d’avoir réalisé ce sondage 👍

Je pense qu'en fait, la quasi-totalité des problématiques mentionnées (adaptabilité, changement de métier, etc.) sont plus liées à un état d'esprit, une mentalité qu'un facteur lié à l'âge. Il y a des gens doués pour leur métier comme des "boulets" dans toutes les tranches d'âge. En tous cas, si la demande "à poste égal, salaire égal" ressort, qu'elle soit également défendue pour les jeunes, dont certains méritent amplement d'avoir un salaire aussi élevé que leurs aînés (mais qu'ils n'auront pas sans quitter le Groupe, parce que le boulet de "pas la bonne école" ou "mal négocié le salaire à l'entrée" les suivra toute leur carrière dans le Groupe).

Moins de 8 mois à faire, et toujours pas vu la RH bouger

Il est tout à fait étonnant de voir que les messages à l'adresse des séniors ne valent que pour les collaborateurs (moins performants, difficulté à s'adapter aux nouvelles technos, etc.) alors même que les dirigeants sont "frappés" du même mal qu'est l'avancement dans l'âge. Qu'est-ce qui génère cette différence de discours ? Y a-t-il de bonnes raisons (formation continue des dirigeants, ouverture vers l'extérieur, conférences, séminaires, contacts avec l'extérieur...) ? Si oui, alors pourquoi ne pas procéder de même avec les collaborateurs ? Quel mal frappe les collaborateurs de plus de 50 ans alors que par magie les dirigeants de plus de 50 ans gardent toutes leurs performances de leurs 30 ans ? Interrogeons-nous aussi sur la provenance du discours selon lequel les séniors sont moins performants. Vient-il des collaborateurs, des jeunes, des séniors eux-mêmes ? Je ne le crois pas. Restent la DRH, les dirigeants.... J'ai ma propre idée sur la question, mais trop politiquement incorrect pour être exprimé. Enfin, remettons du factuel dans ce constat déplorable à l'encontre des séniors. Sur quels faits se base-t-on pour affirmer que les séniors sont dépassés ? A mon avis il s'agit plus d'un mythe que d'une réalité. Ce qui est réel aussi c'est que chez CASA les GRH n'ont pas 30 ans et doivent gérer des profils séniors avec lesquels ils/elles sont perdu(e)s et qu'ils ne comprennent pas. Et pourquoi ne dit-on pas clairement à un candidat à une mobilité que c'est son âge et donc son salaire qui ne convient pas alors même qu'il remplit tous les critères du poste ? D'ailleurs pourquoi et comment serait-il possible de trouver chez un jeune de moins de 30 ans autant d'expérience et de savoirs que chez un sénior de 50 ans (un autre mythe) ? Si on en est à ce constat il est alors temps d'arrêter de se voiler la face et de mettre dehors tous ceux qui atteignent 40 ans. Avez-vous aussi remarqué dans les offres d'emploi que le seuil maximum d'années d'expérience disponible est fixé à 11 ans et + ? Trop de mythes, trop de non-dits, trop de malveillance au sein de CASA alors même que la solidarité et la bienveillance profiteraient à tous. Et puis tout jeune de 30 ans aujourd'hui atteindra inévitablement le seuil du sénior de 50 ans un jour, alors arrêtons cette discrimination malsaine.

Sans commentaires

J'ai 45 ans, j'encadres des ingénieurs âgés de 25 à 35 ans il n'y a pas de contraste générationnel marqué.

Je me reconnais pleinement dans le témoignage de la Newsletter. J'ajouterais que les groupes de réflexion se tournent souvent vers les plus jeunes qui ont "plus d'idées", je me sens régulièrement mise à l'écart des décisions concernant l'équipe et les sujets. Je vis plutôt mal ce que je considère comme un déclassement et une perte de considération.

Impossibilité de changer de poste alors qu'il reste en théorie 7 ou 8 ans

A 54 ans je gère des projets de la même manière que des plus jeunes, j'ai un périmètre beaucoup plus large car je sais gérer mon temps de travail et mes différents projets; je pense faire mieux que des plus jeunes, mais je suis moins bien perçu (pas d'augmentation) car plus à même de contredire mes hiérarchiques (à bon escient, et cela s'est prouvé à chaque fois) ; mon expérience n'est pas reconnue malgré la réussite de mes travaux

Le blocage du salaire vers 45/50 ans est perte énorme en terme de reconnaissance et de motivation professionnelle, et notre expertise devrait être utilisé, au lieu de l'ignorer.

A l'approche de la retraite, les salariés devraient pouvoir bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un accord de travail à distance spécifique et plus généreux que l'accord général, ainsi que de la possibilité d'un temps partiel aidé (ex : 80% rémunéré 90%). L'achat de jours de congés supplémentaires pourrait également être une option, quoi que pas simple à rendre effective dans de nombreuses fonctions où la simple prise des jours de congés conventionnels s'avère parfois difficile en raison de la charge de travail et des échéances diverses et variées tout au long de l'année.

Très bon sondage

Le sujet pour un homme comme moi qui est plus ou moins proche du départ est le montant de sa future pension. Les calculs des uns et des autres sont surprenants et peuvent faire peur, il faudrait un VRAI interlocuteur au niveau de la RH.

Communiquer sur ce qui se prépare dans la négociation senior annoncée pour fin d'année

La RH devrait systématiquement contacter les salariés à partir d'un certain seuil d'âge comme 58 ans afin de les aider à calculer à quelle date ils pourront prendre leurs congés de fin de carrière. Il serait bien d'instaurer une progressivité de l'abondement du CET mais quel que soit le nb de jours disponibles

La discrimination me semble réelle. Les postes disponibles ont quasi-systématiquement pourvus par des plus jeunes, souvent venus de l'extérieur. Pour une valeur ajoutée discutable ...

Augmenter la prime de départ à la retraite ex 12 mois

A l'heure où il est suggéré de travailler jusqu'à 64 ans, la principale préoccupation des entreprises est l'incitation au départ, de manière plus ou moins élégante, des plus de 55-60 ans. Or, tous les seniors n'ont pas les mêmes aspirations ni les mêmes besoins. D'une façon générale, la question du niveau de salaire bloque les mobilités, alors que l'expérience accumulée qui en est la contrepartie n'est pas valorisée. Les seniors, comme les autres salariés d'ailleurs, pâtissent de l'obsession de la réduction des coûts qui prévaut en ce moment. Un peu de flexibilité ne nuirait pas, pour proposer au seniors qui le souhaitent des missions transverses, où ils remplaceraient avantageusement et à moindre coût des consultants externes ne connaissant pas l'entreprise.

Bien que disposant d'une très large expérience et d'une grande motivation pour de nouveaux projets, ma tentative de changement de poste initiée il y a 3 ans environ s'est soldée par un échec cuisant. C'est assez ironique dans la mesure où j'estime que je suis infiniment plus performant qu'auparavant ( à l'âge de 30/35 ans par exemple). Il ne me reste plus qu'à attendre le départ à la retraite en essayant de maintenir ma motivation un peu déclinante. Je crois que l'on peut parler d'une forme de discrimination. Merci pour cette enquête

Habitant loin et ayant plus de 55 ans, je souhaiterais davantage de télétravail. Le nouvel accord sur le travail à distance est une grosse déception.

CASA discrimine les salariés de plus de 50 ans : on leur dit ouvertement d'aller voir ailleurs sans les y aider ; c'est du harcèlement moral

Merci pour ce sondage, il était temps d'en faire un.

Que les chefs (qui ne sont pas des managers) reconnaissent le travail accompli et le rémunère correctement (augmentation, RVP) ; proposer aux "majors" des travaux sans peur de devoir manager; nous sommes aussi, voir plus, compétent qu'un jeune embauché, il est urgent de revoir l'âge déterminant le qualificatif de senior

Possibilité pour les cadres en forfait jour de travailler à temps partiel en continuant à cotiser à taux plein pour la retraite