

## **La Fundació PIMEC constata el millorament de la contractació de persones majors de 45 anys i que es manté la dificultat en la contractació de majors de 55 anys**

*La Fundació PIMEC ha presentat les conclusions de l'enquesta "El talent té edat? 2024" per conèixer l'estat de la discriminació per edat entre les pimes catalanes. En concret, l'informe recull la resposta de 376 empreses de diferents sectors d'activitat -primari, indústria i serveis- i de distintes demarcacions de tot Catalunya -Barcelona, Girona, Tarragona i Lleida.*

*El 53% de les empreses consideren que existeix discriminació per edat en la contractació de perfils sènior, tot destacant com a principal motiu (35%) la preferència pels perfils més joves perquè es perceben com a més moldejables.*

*El 97% de les empreses valoren molt positivament les aportacions dels sèniors a l'organització, ja que aporten coneixement i experiència.*

**Barcelona, 13 de desembre de 2024.** La Fundació PIMEC ha presentat les conclusions de la tercera edició de l'enquesta "El talent té edat? Enquesta a les Pimes 2024". L'informe d'aquest any ha comptat amb 376 respostes de diferents sectors d'activitat -primari, indústria i serveis- i de distintes demarcacions de tot Catalunya -Barcelona, Girona i Lleida-. En aquesta edició s'ha introduït en l'anàlisi la dona sènior.

Les principals conclusions d'aquest estudi indiquen que la contractació del talent sènior manté una línia positiva. Del 83% de les empreses que han contractat personal durant els dos darrers anys, **el 74% d'elles han contractat perfils sèniors majors de 45 anys, una millora del 7% respecte de les dades recollides l'any 2023.** Tot i aquest augment, continua la **dificultat en la contractació de persones majors de 55 anys, ja que només el 25% de les empreses han contractat aquests perfils.** En aquest sentit, **el 53% de les empreses consideren que existeix discriminació en la contractació de perfils sènior**, tot destacant com a principals motius la preferència pels perfils més joves perquè es perceben com a més moldejables i els sous elevats.

L'enquesta també remarca que **el 97% de les empreses valoren molt positivament les aportacions dels sèniors a l'organització**, ja que aporten coneixement i experiència. A més, el 86% està d'acord en el fet que una plantilla sènior comporta estabilitat i menys rotació de personal i el 81% assegura que el perfil sènior és sinònim de més compromís i responsabilitat a l'empresa. De l'informe, també cal emfatitzar que **la contractació de perfils sèniors es fa a tots els nivells de l'organització, però que destaca, especialment, per a càrrec directius.**

**Josep González**, president de la Fundació PIMEC, ha declarat que "des de la Fundació constatem que totes les empreses busquen talent i cal que pensin en els sèniors per cobrir les seves demandes de perfils".

**Departament de Comunicació:**

[premsa@pimec.org](mailto:premsa@pimec.org)

934964500

Nota de premsa

D'altra banda, l'enquesta consultava a les empreses per **propostes concretes que potenciïn l'ocupació sènior**. En concret, ressalten les següents: crear un nou contracte especial per a majors de 45 anys, fomentar i facilitar altres col·laboracions amb sèniors com l'interim management, una major eficiència dels Serveis Públics d'Ocupació respecte a l'atur sènior, impulsar plans de formació amb compromís d'ocupació i fomentar la incorporació de perfils jubilats actius en aquelles posicions en què no hi hagi substituït.

Finalment, **José María Torres**, vicepresident de la Fundació PIMEC, ha ressaltat que "la discriminació per edat en l'àmbit laboral no només afecta a la persona que la pateix, sinó que afecta a tota la societat".

### **Fundació PIMEC**

La Fundació PIMEC ordena el seu marc de treball en dos grans pilars: d'una banda, l'Emergència Social/Personal amb la Segona Oportunitat com a punt principal de la inclusió, tot comptant amb el programa emppersona i l'ajut a les persones de més de 45 anys perquè puguin trobar feina. I, d'altra banda i com a segon pilar, la Sostenibilitat, la Salut i l'Emergència Climàtica amb diferents àmbits d'actuació on la pime i la nova ruralitat amb la dona, la innovació i la tradició configuren el centre de l'acció; les micro, petites i mitjanes empreses i l'enfocament cap a la sostenibilitat constitueixen l'aposta plena per la RSE, els ODS i l'adaptació climàtica; i el concepte "empreses saludables" estructura l'actuació cap a la salut mental i la lluita contra les malalties mediambientals.



**Departament de Comunicació:**

[premsa@pimec.org](mailto:premsa@pimec.org)

934964500