

## **La Fundació PIMEC destaca la millora de la contractació de majors de 45 anys però alerta de les dificultats per als majors de 55 anys**

*La Fundació PIMEC ha presentat les conclusions de l'enquesta "El talent té edat? 2024" per conèixer la influència de l'edat sobre la contractació a 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 emmotllables.*

*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 emmotllables, i la percepció que les persones de més edat tenen sous més 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 es 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

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