

communiqué de presse

Paris, le 16 novembre 2023

Emploi des seniors : comment accompagner les entreprises ?

Une étude du Comptoir de Malakoff Humanis

A la veille de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur l'emploi des seniors, l'étude publiée par Malakoff Humanis¹ met en lumière le besoin d'accompagnement des chefs d'entreprise face aux enjeux liés aux salariés de plus de 50 ans : employabilité, santé et qualité de vie au travail, accompagnement des aidants, etc. 64% des dirigeants déclarent se préoccuper du sujet. Et même si plus de la moitié d'entre eux (56%) estiment que leur entreprise est déjà bien préparée à l'allongement de la durée de vie professionnelle (+ 8 points par rapport à 2019), ils sont de plus en plus nombreux (60% en 2022 vs 32% en 2019) à souhaiter être accompagnés dans cette évolution. De leur côté les salariés ne se sentent pas suffisamment préparés au fait de travailler plus longtemps (70% des 55 ans et plus). Ils sont notamment préoccupés par leur état de santé et leur évolution professionnelle.

Un sujet complexe sur lequel les entreprises souhaitent être accompagnées

64% des chefs d'entreprise déclarent se préoccuper du maintien dans l'emploi des seniors. Leurs préoccupations concernent principalement les difficultés de reclassement, l'aménagement des postes, l'augmentation des risques d'accidents et de maladies professionnelles, et l'augmentation des arrêts de travail/maladie. Au-delà des enjeux de prévention et d'accompagnement des salariés en arrêt maladie, se pose la question de l'adaptation des conditions de travail pour faciliter la conciliation maladies chroniques et emploi (33% des salariés de 50 ans et plus déclarent souffrir d'une maladie chronique vs 22% pour l'ensemble des salariés).

L'évolution de leur santé avec l'âge est également un sujet de préoccupation pour 83% des salariés. Ils craignent de rencontrer des **difficultés à tenir le rythme** (86%), **une plus grande fatigue psychologique** (85%). Ils s'inquiètent également des risques de perte d'employabilité (71%) ou de discrimination liée à l'âge (67%).

Plus conscients qu'en 2019 des défis liés au maintien dans l'emploi des 50 ans et plus, **les dirigeants sont également beaucoup plus nombreux à exprimer un besoin d'accompagnement** (60% vs 32% en 2019). Et ce besoin est davantage exprimé par ceux qui ont commencé à agir (72% vs 49% pour ceux qui n'agissent pas) et ont identifié l'aspect multidimensionnel du sujet : prévention santé, organisation du travail, employabilité, mise en place de dispositifs financiers, ou accompagnement des salariés aidants.

Le manque de visibilité et les difficultés d'anticipation des évolutions réglementaires constituent cependant des freins pour aller plus loin selon 57% des dirigeants. Ils mentionnent également **les coûts** liés à la formation et à l'accompagnement de la mobilité (50%).

¹ Étude de perception réalisée par Opinion Way pour Malakoff Humanis auprès de 1 001 salariés et 400 dirigeants d'entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus - Terrain réalisé entre le 23 septembre et le 17 octobre 2022

Des solutions pour accompagner le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans

Interrogés sur leurs attentes, les salariés citent prioritairement **les aménagements pour une transition plus progressive vers leur fin de carrière** : aménagement de poste et/ou du temps de travail, mise en place de dispositif de transition vers la retraite (retraite progressive, cumul emploi retraite ...), accompagnement à la retraite, aide aux salariés aidants.

Ces mesures figurent également parmi les préoccupations des dirigeants même si leurs priorités résident avant tout dans l'organisation de **la transmission des compétences, la mise en place d'actions de prévention santé** (bilans de santé réguliers après 50 ans, actions de dépistage, vaccination ...) et de qualité de vie au travail.

Sur le plan financier, en moyenne un tiers des dirigeants déclarent déjà proposer des dispositifs de fin de carrière : retraite progressive (32%), dispositifs d'épargne retraite (30%), compte épargne temps (28%). A noter que 61% des salariés âgés de 45 ans et plus aimeraient avoir recours à des dispositifs d'épargne retraite.

L'expérience des salariés de plus de 50 ans jugée aussi comme un atout pour les entreprises

Nombre de salariés et de chefs d'entreprise estiment que la notion de senior en entreprise n'a pas réellement de sens : tout dépend du parcours de vie et du parcours professionnel de chacun.

Les atouts des salariés de plus de 50 ans sont bien identifiés par les dirigeants : compétence et expérience (pour 89% des dirigeants interrogés), autonomie (86%), fidélité à l'entreprise (83%). Les chefs d'entreprise reconnaissent également la richesse des liens intergénérationnels (84%), la « solidité mentale » des salariés expérimentés et leur sérénité (82%). De leur côté, 62% des salariés voient dans le fait de travailler plus longtemps une opportunité de faire profiter l'entreprise de leur compétence et de leur expérience. Ils ont également le sentiment d'avoir moins de choses à prouver (54%), de se sentir plus utile dans leur travail (50%), d'avoir plus d'autonomie (48%) et de responsabilités (46%).

Pour en savoir plus, retrouvez notre dossier complet sur le [Comptoir Malakoff Humanis](#).

Contacts presse :

MALAKOFF HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com

PRIMATICE Conseil

Hugues Schmitt : +33 6 71 99 74 58

huguesschmitt@primatice.com

Victoria Rey : + 33 6 26 94 54 79

victoriarey@primatice.com

À propos de Malakoff Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec 8,2 Mds€ de fonds propres, plus de 370 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient près de 15 % de parts de marché de l'assurance collective.

Dans le cadre de la gestion de la retraite complémentaire Agirc-Arrco, le Groupe verse 39,7 Mds€ d'allocations à 6,2 millions d'allocataires, et collecte les cotisations auprès de près de 600 000 entreprises et 7,2 millions de cotisants.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale : en 2022, le Groupe a consacré 219 M€ à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.
www.malakoffhumanis.com @MalakoffHumanis #ComptoirMH