

Etude

Emploi des seniors : comment accompagner les entreprises ?

Regards croisés salariés et dirigeants

- 1. Un sujet complexe sur lequel les entreprises souhaitent être accompagnées**
- 2. Des solutions pour accompagner le maintien dans l'emploi des seniors**
- 3. L'expérience des salariés de 50 ans et plus : un atout pour l'entreprise**

Méthodologie

Dirigeants



▶ Échantillon de **400 Dirigeants et responsables des ressources humaines**, entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé français.



▶ L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de **taille salariale et secteur d'activité**. Les résultats ont été pondérés par ces mêmes critères.



▶ L'échantillon a été interrogé **par téléphone sous système CATI** (Computer Assisted Telephone Interview) et **en ligne sous système CAWI** (Computer Assisted Web Interview)



▶ Dates de terrain : les interviews ont été réalisées entre le **23 septembre et le 17 octobre 2022**.



▶ OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**.



▶ OpinionWay rappelle que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 4,9 points au plus pour un échantillon de 400 répondants, et 3,1 points au plus pour un échantillon de 1000 répondants.

Salariés



▶ Échantillon de **1001 salariés du secteur privé français**, entreprises de 10 salariés et plus.

▶ L'échantillon a été constitué selon la **méthode des quotas**, au regard des critères de **sexe, âge, région, CSP, secteur d'activité et taille d'entreprise**. Les résultats ont été pondérés par ces mêmes critères.

▶ L'échantillon a été interrogé **en ligne sous système CAWI** (Computer Assisted Web Interview)



Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« Sondage OpinionWay pour Malakoff Humanis »
et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

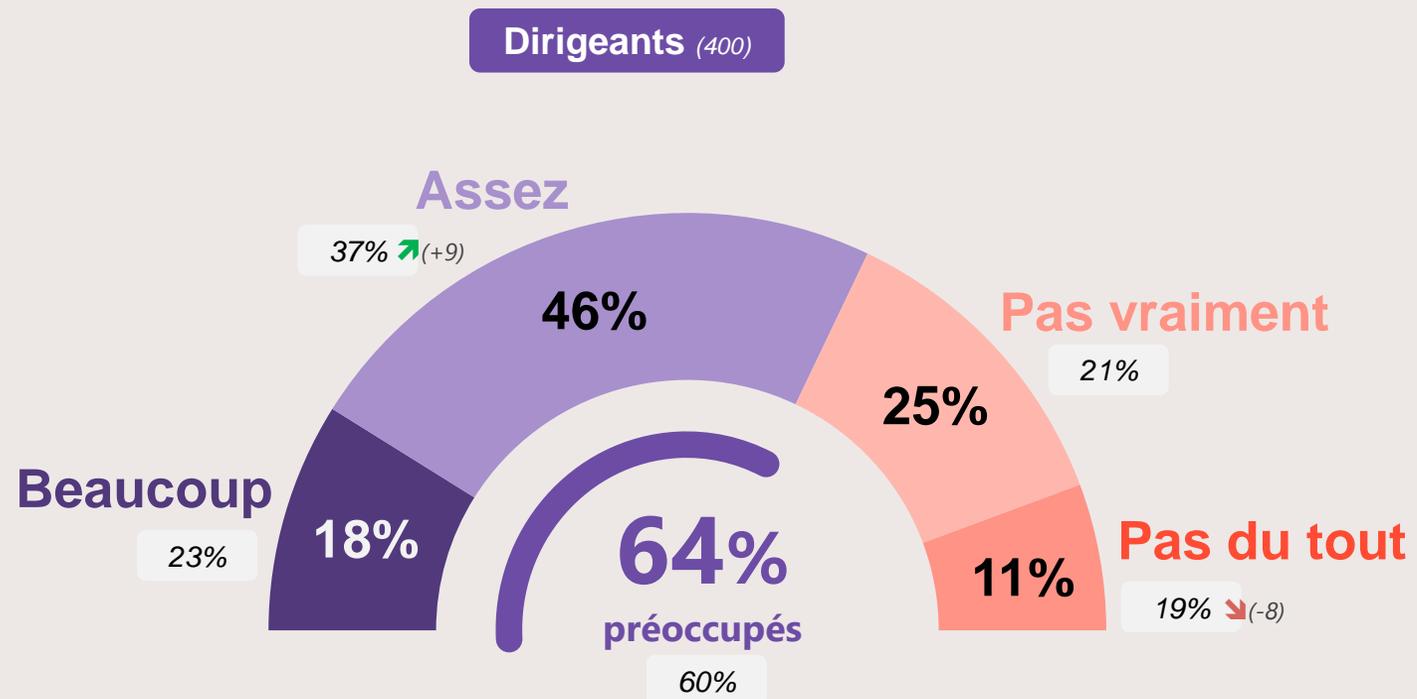


Un sujet complexe sur lequel les entreprises souhaitent être accompagnées

64 % des dirigeants sont préoccupés par le sujet

Q1. En tant que dirigeant ou responsable en entreprise, diriez-vous que la question du maintien dans l'emploi des « séniors » vous préoccupe... ?

% Rappel 2019



Aménagement de poste, augmentation des risques d'accidents et de maladies professionnelles, augmentation des arrêts de travail ... les préoccupations des chefs d'entreprise sont diverses

Dirigeants: Q4. Avec l'allongement de la vie professionnelle et le fait de compter de plus en plus de salariés dit « séniors » au sein de votre entreprise, diriez-vous que vous êtes préoccupé(e) par chacun des points suivants ?

Dirigeants (400)

1

Les problèmes de reclassement / les aménagements de poste
64%

2

L'augmentation des risques d'accidents et de maladies professionnelles
62%

3

L'augmentation des arrêts de travail / maladie
59%

4

Le coût que cela peut engendrer
58%

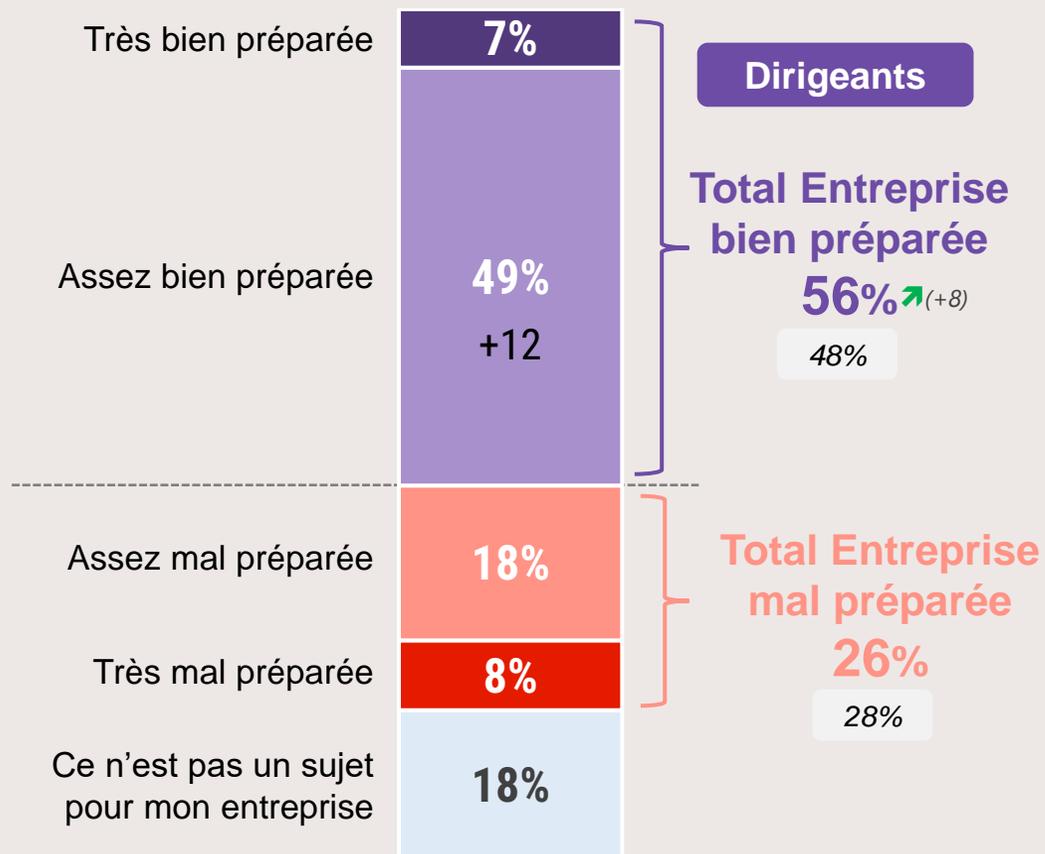
5

Les difficultés de projection, d'anticipation dues aux évolutions réglementaires
58%

Des dirigeants plus nombreux qu'en 2019 à estimer que leur entreprise est préparée au maintien dans l'emploi des seniors

Dirigeants : Q2. Et avez-vous le sentiment que votre entreprise est bien ou mal préparée à cette évolution ? Base : ensemble (400) - Une seule réponse possible

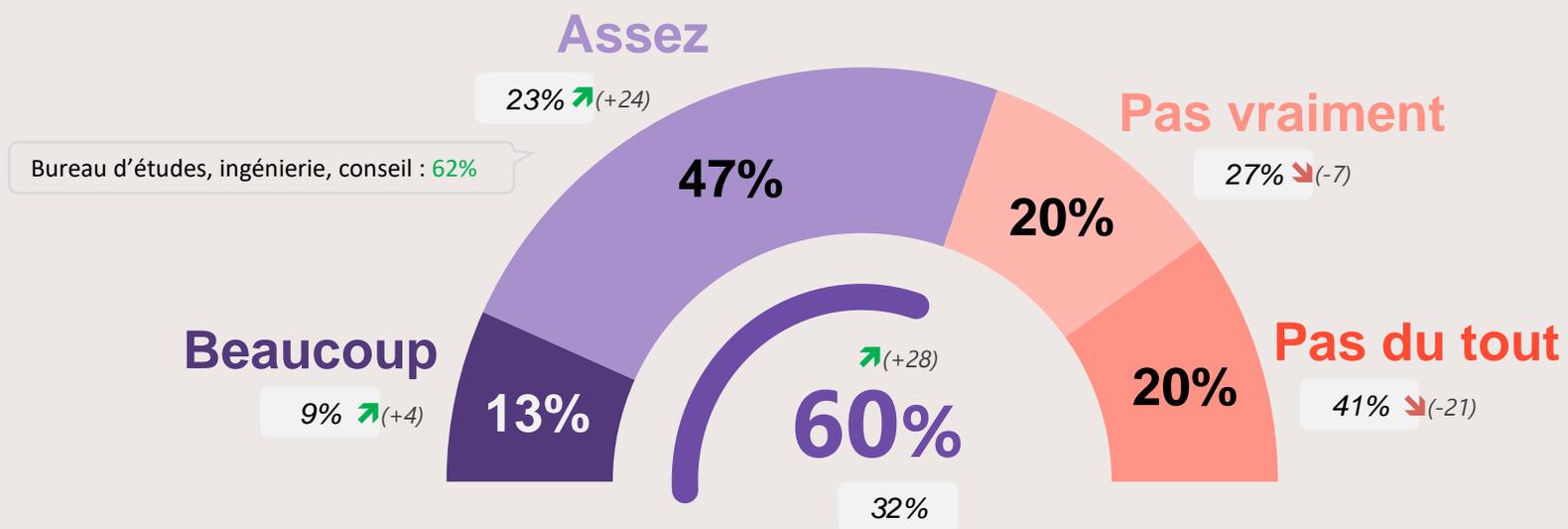
% Rappel 2019



60 % des dirigeants expriment un besoin d'accompagnement (+ 28 pts vs 2019)

Q12. Aimeriez-vous être accompagné(e) sur cette question de l'emploi des seniors et pour les actions à mettre en place en direction des collaborateurs plus âgés ?

% Rappel 2019



Le manque de visibilité et les difficultés d'anticipation comptent parmi les freins à l'action identifiés par les dirigeants

A votre avis, quels sont les principaux freins qui empêchent ou peuvent empêcher votre entreprise de mettre en place des actions/mesures concernant l'allongement de la vie professionnelle ? Et parmi ces freins, quels sont pour vous les 3 principaux ? *Plusieurs réponses possibles*



Les salariés craignent des risques de fatigue, des problèmes de santé, une perte d'employabilité et des discriminations ...

Avec cette perspective de travailler plus longtemps, pensez-vous être davantage susceptible de rencontrer les situations suivantes au cours de votre carrière ?

Salariés (1001)

Total Oui (probablement + certainement)

De la fatigue physique, de l'usure, des difficultés à tenir le rythme

86%

De la fatigue psychologique, de la lassitude

85%

Des problèmes de santé pouvant interférer avec votre exercice professionnel

83%

Des difficultés pour changer de poste ou d'entreprise

79%

Une démotivation, un désintérêt pour votre travail

78%

Des risques psychosociaux (stress, conflits, violences, burn-out, etc.)

75%

Une perte d'employabilité (perte de compétences, moindre capacité d'adaptation...)

71%

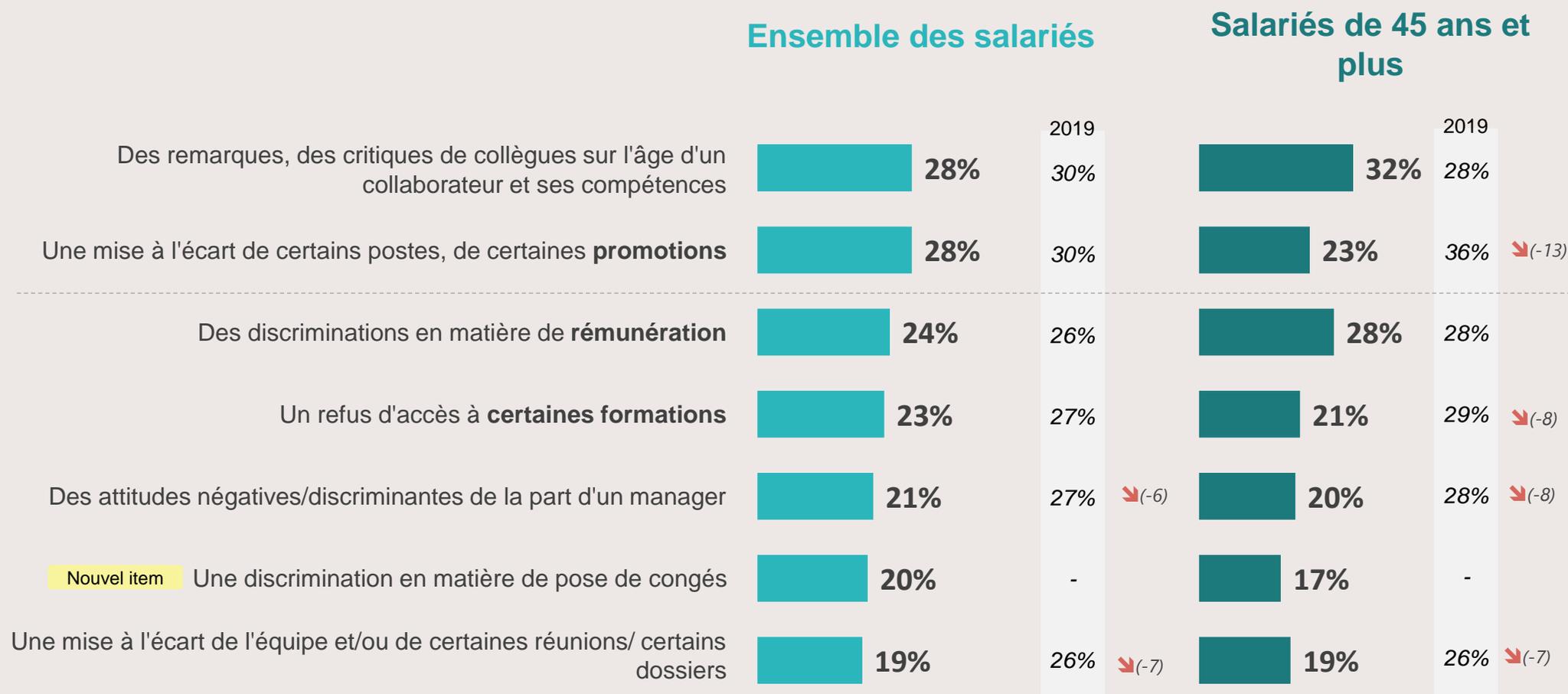
Des discriminations en raison de votre âge (ne plus avoir accès à des promotions, à des formations...)

67%

↘(-8)

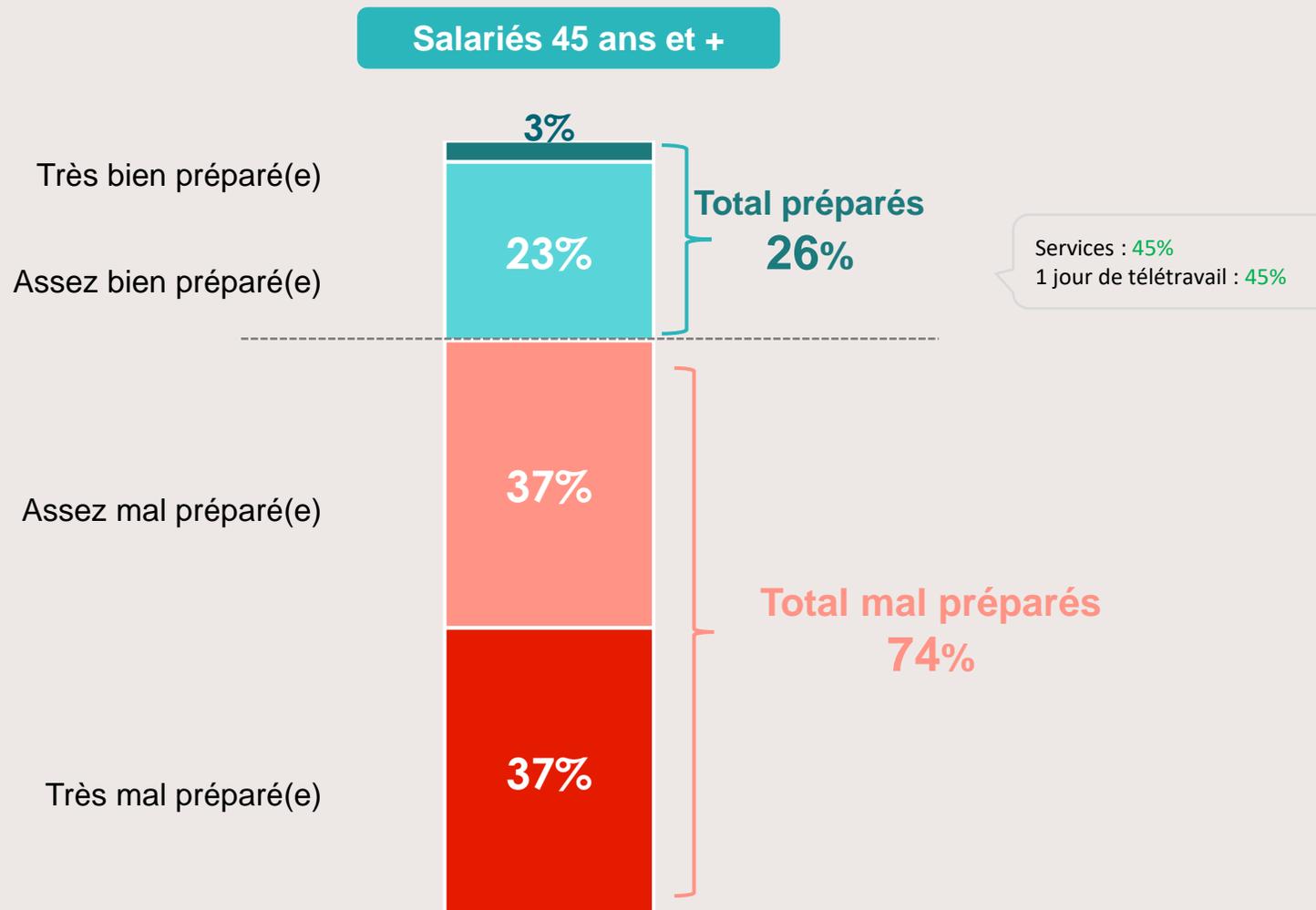
Des discriminations liées à l'âge constatées par un quart des salariés

Aux salariés de moins de 45 ans : Avez-vous déjà observé des discriminations envers les salariés les plus âgés de votre entreprise sur les points suivants ?
 Aux salariés séniors : Avez-vous eu le sentiment d'avoir vécu une ou plusieurs des situations suivantes au sein de votre entreprise en raison de votre âge ?



26 % seulement des salariés de plus de 45 ans se sentent bien préparés

En tant que salarié, avez-vous le sentiment d'être (ou d'avoir été) bien ou mal préparé au fait de travailler jusqu'à un âge plus avancé ?

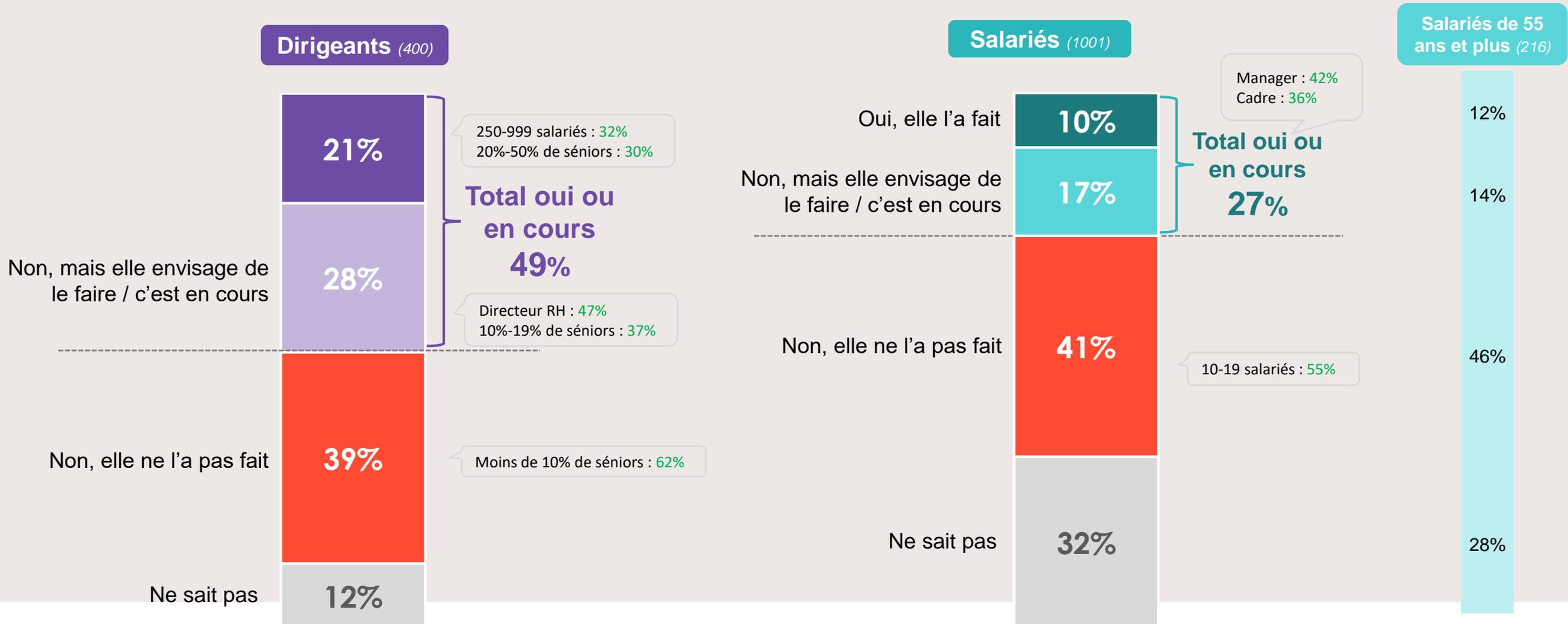




Des solutions pour accompagner le maintien dans l'emploi des seniors

Près de la moitié des dirigeants indique mettre en place des actions ou l'envisager. Les salariés sont moins nombreux à les identifier.

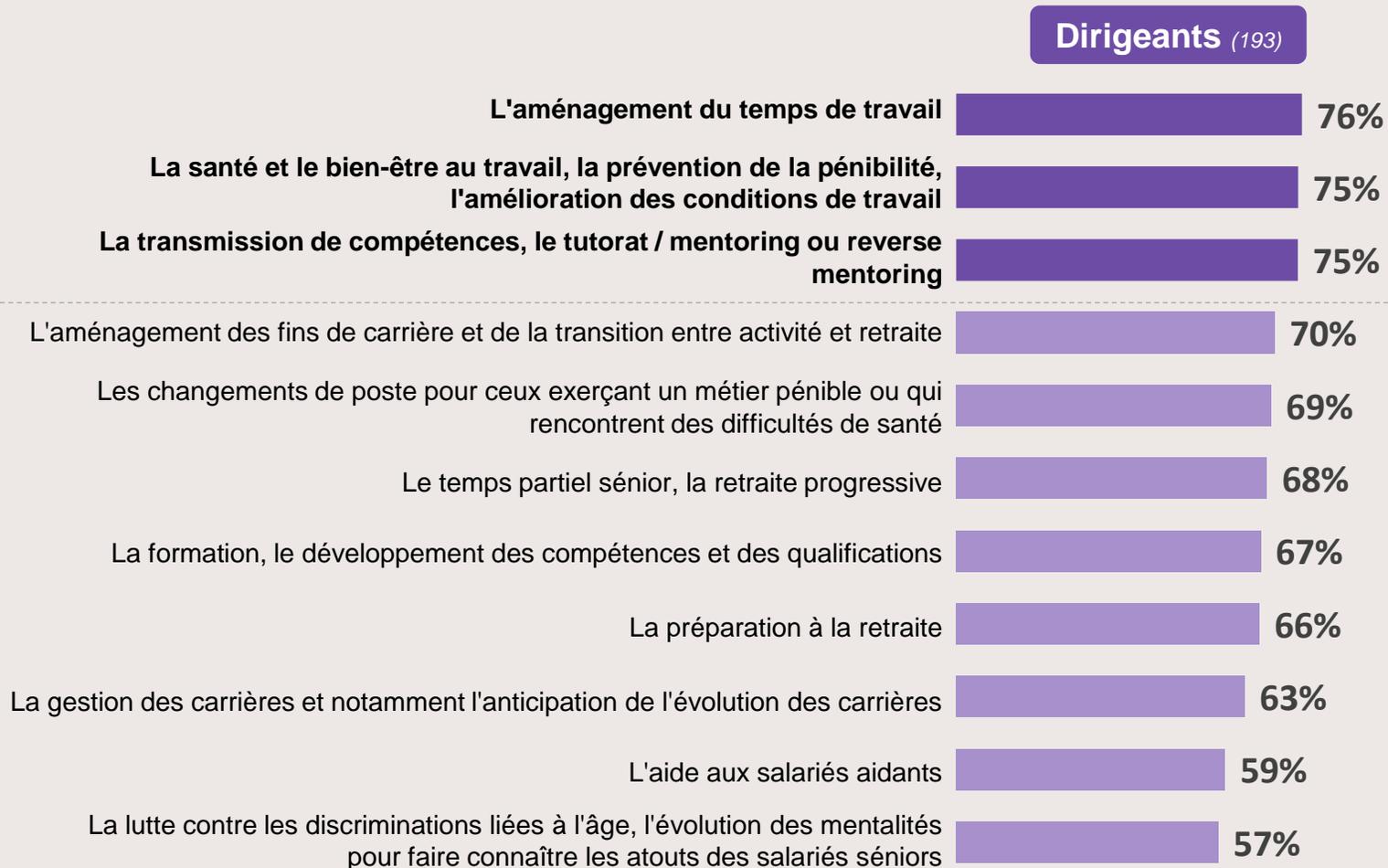
Q6. A votre connaissance, votre entreprise a-t-elle mis en place des actions/mesures spécifiques concernant l'allongement de la vie professionnelle et notamment envers les salariés plus âgés ?



Les actions mises en place concernent en premier lieu l'aménagement des temps de travail, la prévention santé et la transmission des compétences

Q7. Plus précisément, sur quels points portent ces actions / mesures déjà mises en place ou en cours ?

Base : entreprise ayant mis en place des actions ou prévoyant de le faire – Plusieurs réponses possibles

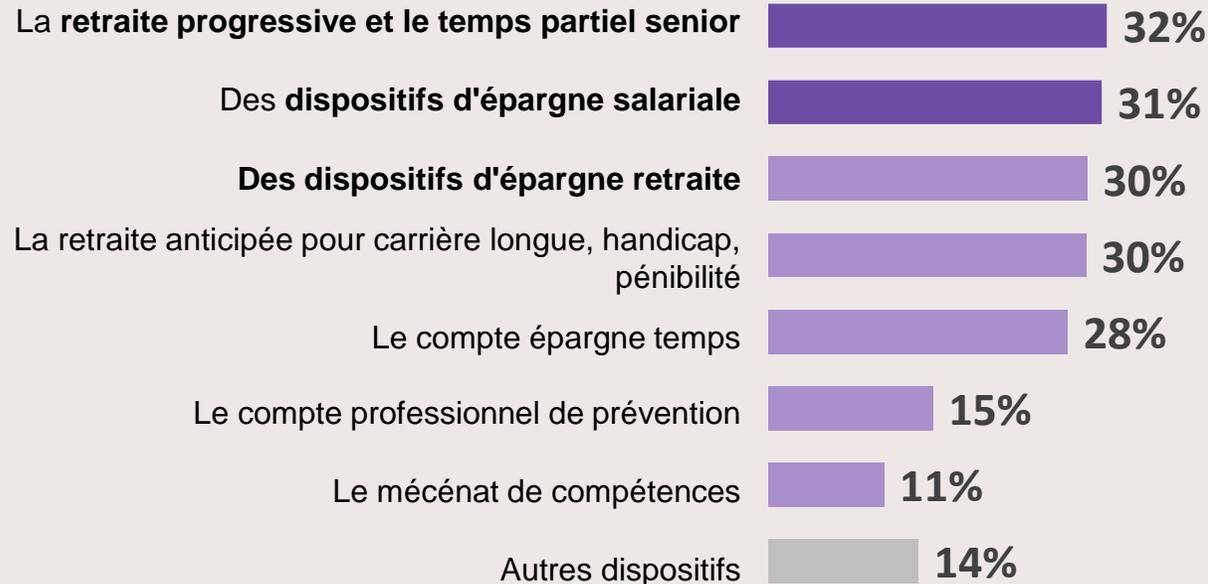


Retraite progressive, épargne salariale, épargne retraite, des dispositifs proposés par un tiers des entreprises

Q19. Aujourd'hui, il existe un certain nombre de dispositifs concernant la fin de carrière. Les proposez-vous aux salariés de votre entreprise ?

Plusieurs réponses possibles

Dirigeants (400)



Salariés 45 ans et +

Intentions des salariés (45 ans et +) de recourir aux dispositifs

- les dispositifs d'épargne retraite : 61%
- la retraite progressive, le temps partiel séniors : 55%
- le cumul emploi retraite : 52%
- le rachat de trimestres : 49%
- la surcote : 52% (+ 9 pts)

Des attentes communes entre salariés et dirigeants

Q11. Voici différentes actions qui pourraient être mises en place au sein de votre entreprise en direction des salariés plus âgés. Pour chacune d'elles, diriez-vous qu'elle est prioritaire à mettre en place, utile mais pas prioritaire, pas utile ou déjà en place ? Base : ensemble – une seule réponse possible par item

Dirigeants (400)

Salariés (1001)

Salariés 55+ (216)

1

Des mesures de transmission des compétences intergénérationnelles
49%

Les changements/aménagements de poste pour les salariés âgés exerçant un métier pénible
54%

Les changements/aménagements de poste pour les salariés âgés exerçant un métier pénible
66%

2

La mise en place d'actions de prévention dédiées aux salariés plus âgés en termes de : santé, sécurité, qualité de vie au travail, amélioration des conditions de travail, ...
46%

Un aménagement du temps de travail, des horaires et congés à partir d'un certain âge, des journées de télétravail
44%

Un accompagnement de la préparation à la retraite pour les plus âgés
57%

3

Les changements/aménagements de poste pour les salariés âgés exerçant un métier pénible ou ayant des difficultés de santé
46%

La mise en place de dispositifs de transition vers la retraite (retraite progressive, cumul emploi retraite, etc.)
43%

La mise en place de dispositifs de transition vers la retraite (retraite progressive, cumul emploi retraite, etc.)
53%

4

La mise en place de dispositifs de transition vers la retraite (retraite progressive, etc.)
41%

Un accompagnement de la préparation à la retraite pour les plus âgés (le passage de l'activité à la retraite, l'optimisation des conditions financières de départ à la retraite...)
43%

La mise en place d'actions de prévention dédiées aux salariés plus âgés en termes de : santé, sécurité, qualité de vie au travail, ...
51%

5

Un aménagement du temps de travail, des horaires et congés à partir d'un certain âge
41%

L'aide aux salariés aidants (salariés seniors qui aident un proche, enfant ou ascendant, en situation de maladie, d'handicap ...)
40%

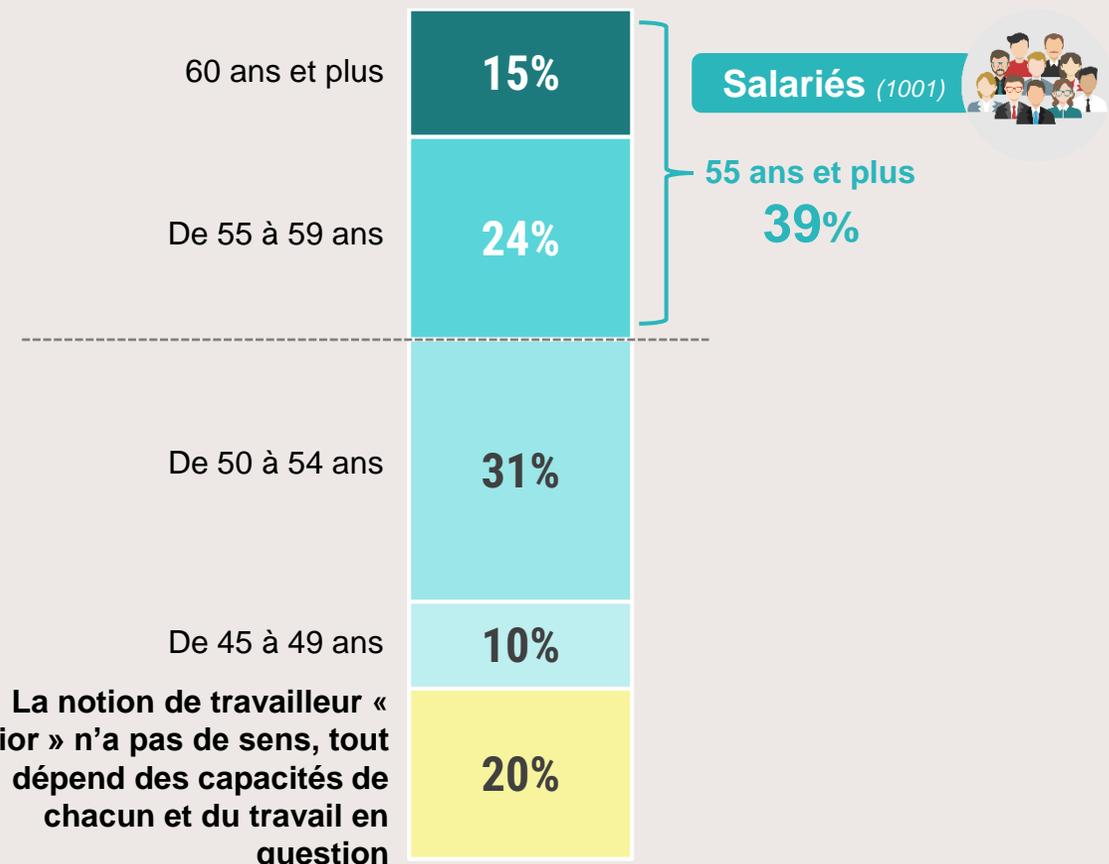
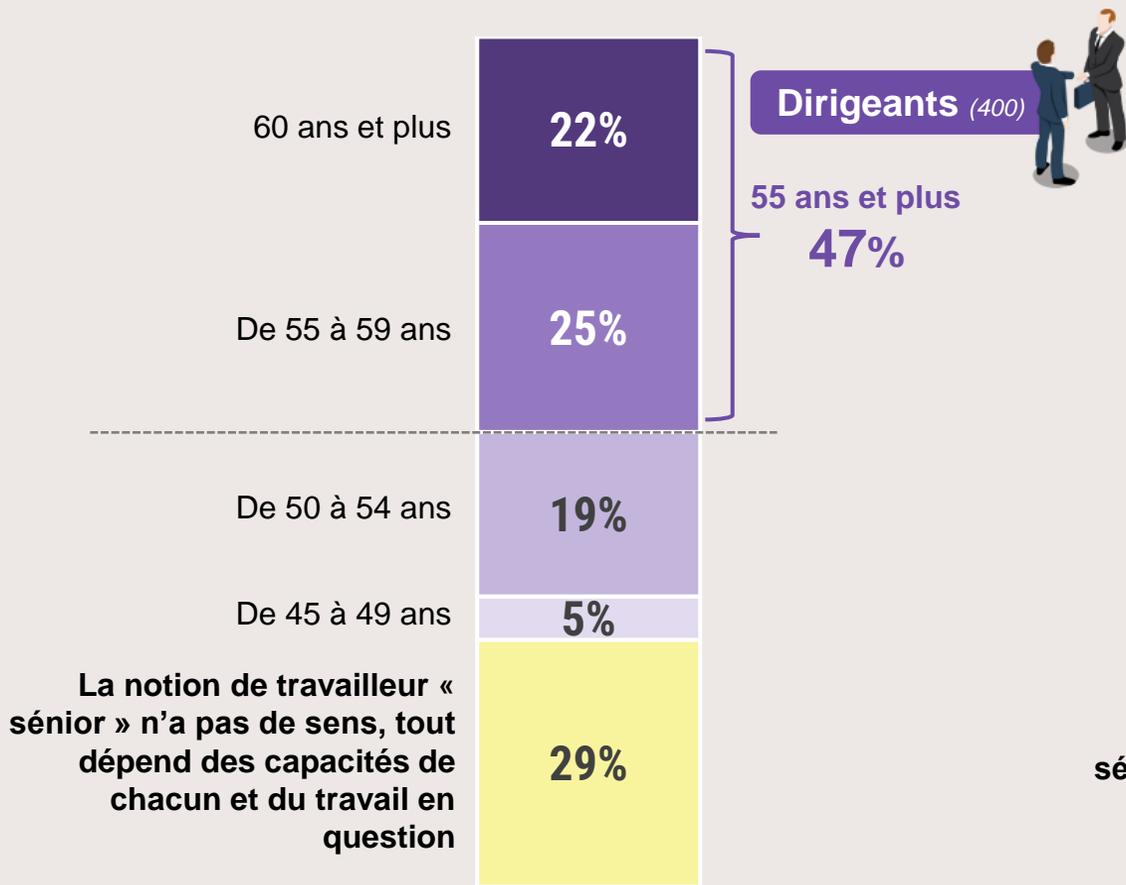
L'aide aux salariés aidants
50%



L'expérience des salariés seniors : un atout pour les entreprises

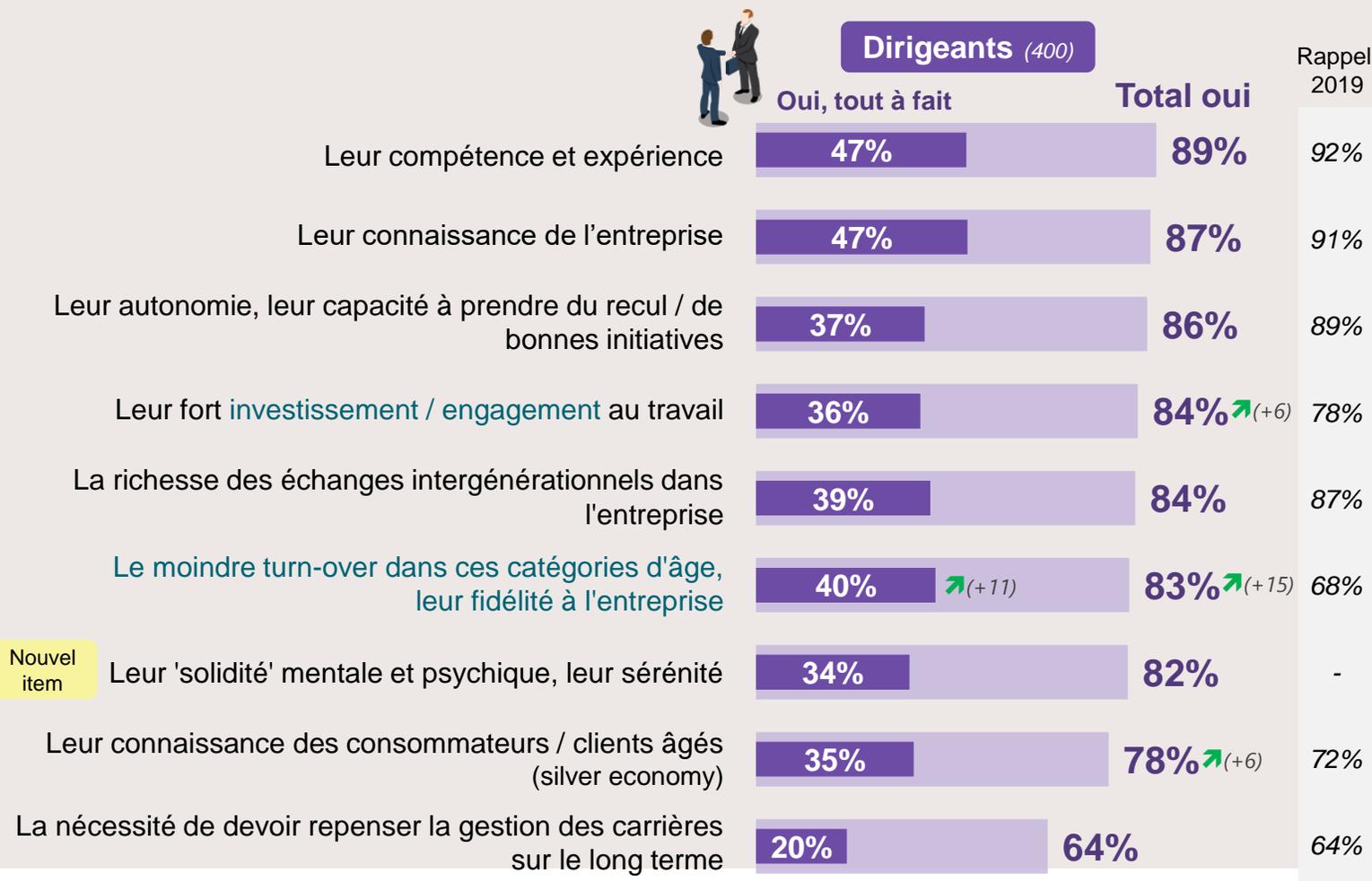
Le critère de l'âge seul ne suffit pas pour définir la notion de « senior » en entreprise

Selon vous, un travailleur est considéré comme senior à partir de quel âge ?



Des dirigeants qui reconnaissent clairement les atouts des salariés « seniors »

,Chacun des points suivants constitue-t-il selon vous une opportunité pour votre entreprise en raison de l'allongement de la vie professionnelle et de l'augmentation du nombre de salariés dit « seniors » ? Base : ensemble - Une seule réponse possible par item





Contact Presse

Elisabeth Alfandari
elisabeth.alfandari@malakoffhumanis.com
07.60.09.25.30