

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 13 juin 2019

#BienVieillirAuTravail

Le comptoir de la nouvelle entreprise de Malakoff Médéric Humanis présente les résultats de la première édition de son étude sur l'allongement de la vie professionnelle

Alors que la part des seniors actifs augmente¹ et que l'âge du départ à la retraite fait débat, Malakoff Médéric Humanis s'est intéressé à la place dans l'entreprise des 55 ans et plus, qui représentent aujourd'hui près de 16 % de la population active en France². Comment envisagent-ils leur avenir professionnel dans un monde du travail en profonde mutation ? Comment les entreprises prennent-elles en compte la problématique de l'allongement de la vie professionnelle ? C'est à ces questions que répond l'étude miroir réalisée par le [Comptoir de la nouvelle entreprise](#) en croisant le point de vue des salariés avec celui des dirigeants d'entreprises.

34 % des salariés – tous âges confondus - se disent inquiets et 60 % des dirigeants se disent préoccupés par l'allongement de la vie professionnelle³. Les salariés craignent notamment des difficultés de santé et des difficultés à tenir le rythme (plus de 80 %), des risques d'usure professionnelle (83 %) ou de perte d'employabilité (70 %).

Mais malgré l'inquiétude, la prise de conscience reste émergente et peu d'entreprises se sont encore saisies du sujet. Si 49 % des dirigeants estiment que leur entreprise est bien préparée à cette évolution, seuls 21 % d'entre eux déclarent avoir mis en place des actions spécifiques, actions qui bien souvent tendent à répondre à un problème qui se pose plutôt qu'à l'anticiper.

Face à cette situation inédite, l'étude montre qu'un changement de paradigme doit être opéré pour passer d'une approche stigmatisante liée à l'âge à une approche préventive axée notamment sur la santé au travail, les conditions de travail et la formation.

¹ Le taux d'emploi des 50-64 ans est passé de 53,3 % en 2007 à 61,5 % en 2017, INSEE

² La part des 55 ans ou plus dans la population active devrait continuer d'augmenter (de près de 16 % de la population active en 2018, elle atteindrait 18 % en 2022). INSEE

La part des 50-64 ans dans la population active est de 27,7 %. INSEE, chiffres 2015

³ Étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Médéric Humanis réalisée auprès de 1 003 salariés et 400 dirigeants d'entreprises privées ou publiques (hors fonction publique et éducation nationale) – du 14 février au 4 mars 2019

Promouvoir la santé et la qualité de vie au travail

Face à l'allongement de la vie professionnelle, l'inquiétude des **salariés** porte sur les **difficultés de santé** : fatigue physique (88 %), problèmes de santé pouvant interférer avec l'exercice professionnel (83 %), usure professionnelle/lassitude (83 %).

Pour les **dirigeants**, le premier motif de préoccupation est également lié à **la santé et à la maîtrise de l'absentéisme** : augmentation des risques d'accidents et de maladies professionnelles (pour 63 % des dirigeants interrogés) et augmentation des arrêts de travail/maladie (pour 53 % d'entre eux).

Face à ces problématiques, **un tiers des dirigeants (32 %) souhaite être accompagné** dans la mise en œuvre de plans d'actions, notamment pour améliorer les conditions de travail permettant de « bien vieillir au travail » (33 % des dirigeants), être mieux informé sur les dispositions légales concernant les salariés seniors (28 %) et prévenir les risques professionnels (25 %).

Ces actions sont également jugées prioritaires par un tiers des salariés, et 35 % des salariés de plus de 54 ans. De même, **l'aide aux salariés aidants** est une priorité pour 28 % des salariés de plus de 54 ans alors que seuls 10 % des dirigeants déclarent avoir déjà mis en place des dispositifs sur ce sujet.

Les « changements de poste pour ceux qui exercent un métier pénible ou qui rencontrent des difficultés de santé », ainsi que « la promotion de la santé au travail, la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail » arrivent en deuxième et troisième positions parmi les actions les plus fréquemment mises en œuvre (respectivement pour 75 % et 74 % des dirigeants qui déclarent agir), juste après « la transmission des compétences et le tutorat / mentoring » (80 %).

Capitaliser sur les compétences, renforcer la formation et organiser la transmission des savoirs

70 % des salariés craignent une perte d'employabilité avec l'âge : pour 57 % des salariés de plus de 54 ans, la dernière évolution de carrière - changement de postes ou de statut - remonte à plus de 5 ans, contre 32 % pour la moyenne des salariés.

Pourtant, les salariés plus âgés sont perçus favorablement par les **dirigeants** qui voient des opportunités liées à leurs **compétences** et leur expérience (pour 92 % des dirigeants), à leur **autonomie** et leur capacité à prendre du recul (89 %), à l'enrichissement des **échanges intergénérationnels** (87 %) et à leur fort investissement personnel (78 %).

68 % des **managers** partagent cette vision. **Transmission, engagement et collaboration** sont les qualités principales qu'ils reconnaissent à ces salariés qui, selon eux, souhaitent davantage partager leurs savoirs et leurs compétences (pour 51 % des managers interrogés), et sont également plus soucieux de la réussite de l'entreprise (40 %) et plus à l'aise avec le travail en équipe (39 %). Ils manquent cependant, selon les managers interrogés, de souplesse (48 %), **d'adaptabilité aux transformations de l'entreprise** (33 %), et de **maîtrise des nouveaux outils et technologies** (40 %).

S'agissant de **la formation**, les attentes sont très fortes : 63 % des salariés de plus de 54 ans (et 69 % des salariés) plébiscitent un renouvellement des méthodes pédagogiques pour faciliter l'appropriation des nouvelles compétences, et 52 % souhaitent un accès prioritaire aux formations.

Les dispositions les plus répandues en faveur des salariés plus âgés visent la **transmission des compétences et le tutorat/mentoring** (cités par 80 % des dirigeants), les reclassements⁴ (pour 75 % des dirigeants), l'aménagement des fins de carrière (68 %) ou du temps de travail (67 %). Ces actions sont identifiées par environ un quart des salariés.

De la gestion de l'âge à la gestion des âges : changer de paradigme

Une révolution culturelle reste encore à opérer pour passer à une approche holistique des carrières, davantage axée sur des parcours professionnels, des métiers ou des profils.

L'analyse des résultats de l'étude montre que cette approche doit reposer sur quatre axes principaux :

- **Agir sur les conditions de travail** (horaires rythmes, postes, compétences...) **en renforçant la prévention santé** (pour 83 % des dirigeants et 76 % des salariés de plus de 54 ans) **et la prévention de la pénibilité** via les changements/aménagements de postes (pour 77 % des dirigeants, 83 % des salariés et 86 % des salariés de plus de 54 ans). Ceci afin de prévenir les risques et maladies professionnels et contribuer à la maîtrise des arrêts de longue durée qui concernent davantage les salariés de plus de 50 ans (42,7 % en 2016 contre 34,8 % en 2012⁵).
- **Maintenir l'employabilité à travers des politiques de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle**, des politiques qui favorisent le partage d'expériences et de connaissances, et permettent aux salariés d'évoluer vers des changements de poste, plus en phase avec leur expérience, leurs compétences et leur état de santé. L'étude montre une véritable attente en matière de formation : 48 % des salariés de plus de 54 ans et plus indiquent que leur dernière formation remonte à plus de 5 ans (vs 29 % pour l'ensemble des salariés).
- **Lutter contre les discriminations liées à l'âge** : la lutte contre les discriminations fait partie des actions à mettre en place pour 7 dirigeants ou salariés sur 10. Près d'un tiers des salariés (27 %) la juge même prioritaire.
- **Miser sur l'intergénérationnel** : un axe plébiscité par les dirigeants et les salariés, notamment au travers de la transmission des compétences des seniors vers les plus jeunes et du reverse mentoring. En effet, 60 % des salariés de plus de 54 ans pensent pouvoir faire profiter l'entreprise de leurs compétences, notamment envers les salariés plus jeunes.

L'allongement de la vie professionnelle est un enjeu collectif qui doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes (médecine du travail, acteurs de la formation professionnelle, complémentaires santé, entreprises, salariés...) dans leur sphère de responsabilité et dans la compréhension de celle des autres. Agir pour l'emploi des seniors nécessite une approche préventive et globale du sujet qui prenne en compte la diversité des parcours, des métiers, des secteurs et des caractéristiques propres à chaque individu (conditions physiques, psychiques, financières, familiales, pour repenser la gestion des carrières sur le long terme.

Pour accompagner les entreprises face à cette problématique perçue à juste titre comme complexe, Malakoff Médéric Humanis développe un programme global pour promouvoir la santé et la qualité de vie au travail notamment à travers des dispositifs de prévention santé, d'aide aux salariés aidants et d'accompagnement du retour à l'emploi.

⁴ Changements de poste pour les salariés exerçant un métier pénible ou rencontrant des difficultés de santé

⁵ Analyse statistique des DADS (Déclaration annuelle des données sociales) des entreprises clientes de Malakoff Médéric (61 000 entreprises et de 2 millions de salariés) de 2012 à 2016

Contacts Presse :

MALAKOFF MÉDÉRIC HUMANIS

Élisabeth Alfandari : +33 7 60 09 25 30

ealfandari@malakoffmederic.com

IMAGE 7

Isabelle de Segonzac : +33 6 89 87 61 39

isegonzac@image7.fr

Lauranne Guirlinger : +33 6 48 26 21 73

lguirlinger@image7.fr

À propos de Malakoff Médéric Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Médéric Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec plus de 6 Mds€ de fonds propres, 426 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes assurées, Malakoff Médéric Humanis détient 17 % de parts de marché de l'assurance collective. En retraite complémentaire, le Groupe gère 36,5 Mds€ d'allocations versées, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco auprès de 600 000 entreprises et 15 millions de cotisants et allocataires.

Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Médéric Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année 153 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale.

www.malakoffmederic-humanis.com

 @MalakoffMH

 @comptoirNviEntr