

FONDATION
THE ADECCO GROUP

Abritée par la Fondation de France

CRÉDOC

CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET
L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE



Comment les 40-59 ans se projetent-ils dans leur fin de carrière ?

ÉTUDE QUANTITATIVE RÉALISÉE POUR
LA FONDATION THE ADECCO GROUP PAR LE CRÉDOC

Synthèse des principaux résultats - avril 2023

De vives inquiétudes quant à la fin de carrière, une difficulté à se projeter

L'intégration des travailleurs seniors est un enjeu majeur des politiques de l'emploi. A 60 ans, plus de la moitié de la population a déjà quitté le marché du travail : 22% sont inactifs (invalidité, maladie...), 7% au chômage et 29% déjà en retraite¹.

Dans un contexte d'intensification du travail sur une longue période, l'étude montre que les actifs nourrissent de vives inquiétudes quant à leur fin de carrière. 68% craignent de ne pas être suffisamment en bonne santé pour tenir jusqu'à la retraite et 52% redoutent une dégradation de leurs revenus. Ces inquiétudes touchent l'ensemble des catégories professionnelles et particulièrement les femmes.

Les actifs en deuxième partie de carrière anticipent pourtant qu'ils n'auront pas d'autre choix que de poursuivre leur activité jusqu'à l'âge de la retraite, voire au-delà, pour optimiser leur niveau de pension. L'enquête révèle aussi un manque de préparation et d'anticipation des salariés : moins d'un tiers perçoit les bénéfices de la formation ou l'intérêt de dispositifs d'aide aux aidants par exemple. Est-ce lié à une mise à distance des enjeux du vieillissement ? A l'absence de modèles et pratiques en la matière dans le marché du travail existant ?

La recherche met en évidence différents leviers susceptibles de favoriser l'emploi des seniors. Parmi eux : un meilleur accès à la formation continue, la lutte contre les stéréotypes via des dispositifs valorisants comme le tutorat par exemple, le repérage précoce des risques de décrochage ou la cartographie des postes et l'établissement de parcours prenant en compte la pénibilité des métiers, qu'elle soit physique ou psychique en amont dans la carrière.

¹Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, « Les séniors, l'emploi et la retraite », Rapport France Stratégie, octobre 2018

Le mot

Le mot de la Fondation

Notre mission est d'agir pour favoriser l'accès à l'emploi de toutes et tous. À ce titre, nous avons à cœur de comprendre les freins et les discriminations qui existent sur le marché du travail pour mieux les combattre.

Les débats actuels sur le recul de l'âge de départ à la retraite ont permis de mettre en lumière la question centrale de l'emploi des plus de 55 ans. À ce sujet, certains chiffres nous interpellent : 40% des nouveaux retraités en 2018 n'étaient déjà plus en emploi avant leur départ à la retraite ; en moyenne, sur les années 2016 à 2018, près de 28 % des personnes âgées de 60 ans n'étaient « ni en emploi ni à la retraite » et près du tiers des seniors sans emploi ni retraite vivaient en dessous du seuil de pauvreté. Enfin, de nombreux experts s'accordent à dire que les seniors sont bien victimes de discrimination à l'embauche.

Dans ce contexte, nous avons souhaité comprendre comment les Français, dès 40 ans, se projettent dans leur seconde partie et fin de carrière. Comment souhaitent-ils travailler dans les années à venir ? quelles seront leurs principales motivations mais aussi quelles sont leurs craintes ?

Nous sommes heureux de publier cette étude en collaboration avec le CRÉDOC qui nous a permis de nous adosser à leur enquête Conditions de vie et aspirations des Français. Permettre à chacun, quel que soit son âge, de trouver sa place sur le marché de l'emploi, l'enjeu est de taille. Nous sommes convaincus que les solutions existent et que tous les acteurs, publics et privés, ont un rôle décisif à jouer.

Elsa Portal
Déléguée générale
Fondation The Adecco Group

Sommaire

DÈS L'ÂGE DE 40 ANS, DES ACTIFS TRÈS INQUIETS POUR LEUR SANTÉ ET LEURS REVENUS EN FIN DE CARRIÈRE.

Plus des deux-tiers redoutent de ne pas être suffisamment en bonne santé pour continuer à exercer leur activité professionnelle. _____ p.07

Les femmes en première ligne face aux inquiétudes. _____ p.10

Continuer à travailler après l'âge légal de départ, une nécessité pour s'assurer une meilleure pension de retraite. _____ p.11

DES INQUIÉTUDES D'AUTANT PLUS FORTES QUE LA PROJECTION DANS DES PARCOURS ADAPTÉS FAIT DÉFAUT.

L'espoir fragile de « tenir jusqu'au bout ». _____ p.15

Un manque de préparation et d'anticipation des salariés. _____ p.16

Une absence de projection dans ces solutions... faute de modèles ? _____ p.19

01

Dès l'âge de 40 ans, des actifs très inquiets pour leur santé et leurs revenus en fin de carrière.

Plus des deux-tiers redoutent de ne pas être suffisamment en bonne santé pour continuer à exercer leur activité professionnelle

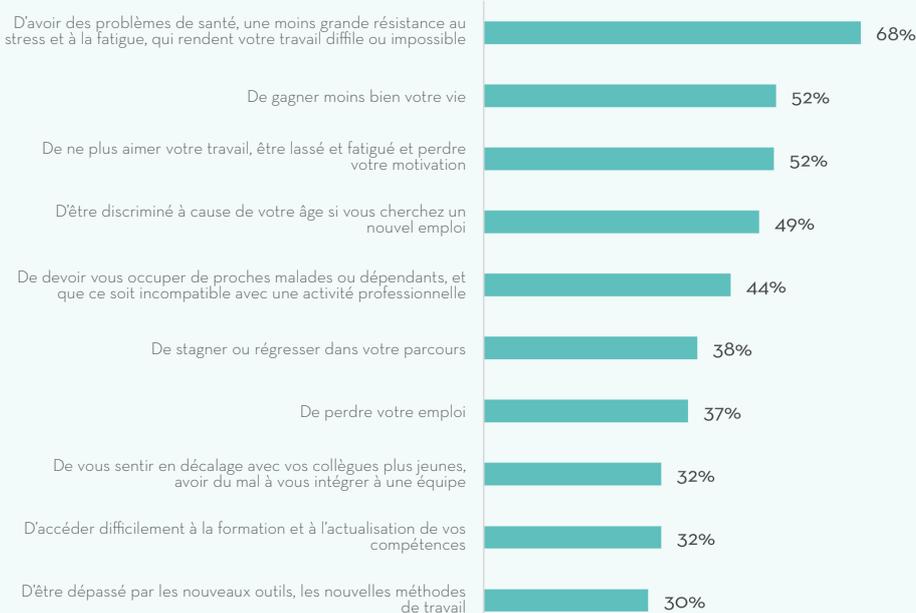
La crainte de ne pas être suffisamment en bonne santé pour continuer à travailler à la fin de sa carrière représente le principal motif d'inquiétude des actifs de 40 à 59 ans. Plus de deux-tiers sont concernés et 37% déclarent s'en inquiéter « beaucoup ». Au-delà des questions de santé, plus de la moitié (52%) redoute la fatigue, la lassitude, et une perte de motivation.

Dans un contexte d'inflation et de restrictions financières pour les ménages², ils sont également nombreux (52%) à craindre une éventuelle dégradation de leurs revenus. Ces motifs en lien avec la santé et les finances arrivent loin devant la peur de perdre son emploi ou d'accéder plus difficilement à la formation et à l'actualisation de ses compétences (graphique 1).

² Solen Berhuet, Sandra Hoibian, « Inflation : les classes moyennes à la peine », Crédoc, Consommation et modes de vie, décembre 2022 <https://www.credoc.fr/publications/inflation-les-classes-moyennes-a-la-peine>

Graphique 1

On peut parfois éprouver de l'inquiétude pour la fin de sa carrière. Vous personnellement, pouvez-vous indiquer si les risques suivants vous inquiètent ? (Cumul beaucoup et assez inquiets, en %)



Cette inquiétude concerne toutes les catégories professionnelles. 72% des ouvriers et 69% des professions intermédiaires manifestent les craintes les plus fortes d'un état de santé trop dégradé pour tenir le coup jusqu'au bout (contre 68% en moyenne). A ces inquiétudes, s'ajoutent pour les ouvriers et employés **l'angoisse d'une possible perte de revenu** (respectivement 58% et 52%, vs 52% en moyenne) ou même d'emploi (42% et 40%, vs 37% en moyenne). Les cadres, qui sont les moins touchés, sont tout de même 62% à redouter de ne pas pouvoir poursuivre leur carrière jusqu'à son terme pour raison de santé. Ils craignent plus souvent que le reste des actifs la lassitude et la démotivation (56%, vs 52% en moyenne). Ils se préoccupent enfin de la possible incompatibilité de la poursuite d'activité professionnelle avec la prise en charge de proches malades ou dépendants (49%, vs 44% en moyenne), ou d'éventuelles difficultés à s'intégrer dans une équipe (38%, vs 32% en moyenne).

Les 40-49 ans se déclarent plus inquiets que les 50-59 ans, à la fois pour leur santé (71% des 40-49 ans, vs 63% des 50-59 ans) et à la perspective d'une perte de motivation (55% des 40-49 ans, vs 48% des 50-59 ans). D'une part, une partie des cinquantenaires les plus exposés aux risques professionnels ont déjà quitté leur emploi, pour cause d'invalidité, de maladie ou pour un changement de poste³. D'autre part l'approche de la retraite pourrait offrir une perspective positive à une partie des travailleurs les plus âgés, leur permettant de relativiser leurs inquiétudes⁴.

Ces inquiétudes préexistaient à la réforme des retraites en cours. Une étude réalisée par la DARES montre qu'en 2019, 37% des salariés déclaraient ne pas se sentir capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite⁵. Ces inquiétudes peuvent être reliées à l'intensification du travail et des contraintes de rythme qui s'est opérée principalement dans les décennies 80 et 90, et ajoutée (plus que substituée) aux questions de pénibilité physique. Par exemple 41% des actifs déclaraient en 2019 devoir porter des charges lourdes contre 22% en 1984. 55% doivent dans leur travail répondre à des demandes extérieures qui nécessitent une réponse immédiate, la proportion n'était que de 28% en 1984.

De manière générale, la question de la santé préoccupe de plus en plus nos concitoyens. La proportion de Français qui s'estime en bonne santé s'érode depuis la fin des années 1990 (de 90% en 1997 à 79% début 2023)⁶. Et début 2023, 72% de la population âgée de 15 ans et plus déclare qu'être en meilleure santé fait partie de ses principaux objectifs de vie. Un objectif qui a très fortement progressé en l'espace de deux décennies : il concernait seulement 47% des Français en 2000⁷ (graphique 2).

³Thomas Coutrot, Corinne Rouxel, « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière », DARES analyses, mars 2011.

⁴Mikael Beatriz, « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite », Dares analyses, mars 2023.

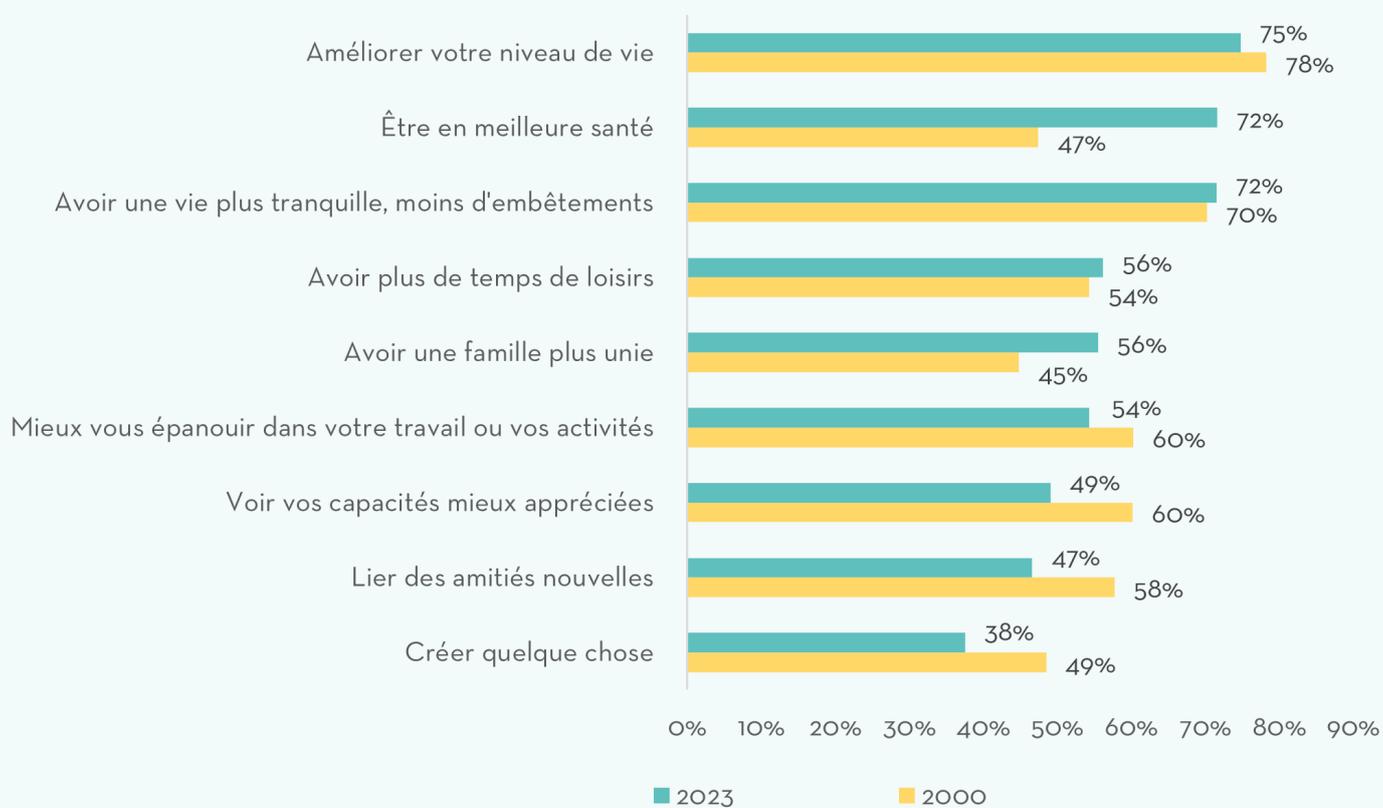
⁵Ibid.

⁶Source : CRÉDOC, enquêtes Conditions de vie et aspirations des Français.

⁷Ibid.

Graphique 2

Voici une liste d'objectifs personnels. Pour chacun d'eux, pouvez-vous indiquer s'il s'agit, pour vous personnellement, d'un de vos principaux objectifs actuels ? (champ : ensemble des Français)



Source : CRÉDOC, Enquêtes Conditions de vie et aspirations des Français. Champ : Ensemble des Français

Les femmes en première ligne face aux inquiétudes

Les femmes sont plus préoccupées par les possibles difficultés de santé qui pourraient les empêcher de poursuivre leur carrière (71%, contre 65% des hommes) et par une baisse possible de leur niveau de vie (57%, contre 49% des hommes).

De nombreux phénomènes expliquent ces écarts, au-delà d'une plus forte attention portée, en général, par les femmes aux questions de santé (dans l'enquête Conditions de vie et aspirations du CRÉDOC, les femmes sont par exemple systématiquement plus inquiètes que les hommes du risque de maladie grave pour elles ou leurs proches, au cours des 40 dernières années).

D'une certaine manière les inquiétudes des femmes peuvent être reliées à la **tertiarisation de l'économie**. Les femmes sont en effet beaucoup plus présentes dans les métiers du soin et les métiers de services. Métiers qui impliquent tous deux une pénibilité psychique et physique aujourd'hui peu prise en compte dans les parcours de fin de carrière : être en contact direct avec un client et devoir lui offrir un visage enjoué en permanence, porter et accompagner la souffrance d'un malade, avoir le sentiment de ne pas pouvoir correctement traiter les autres êtres humains dont on a la charge, etc. L'analyse des inquiétudes par catégorie professionnelle conforte cette hypothèse. Les femmes employées ou exerçant des professions intermédiaires sont particulièrement inquiètes pour leur

santé en fin de carrière : respectivement 71% et 74%. Or, les métiers de l'éducation, de la santé, des services à la personne ou du commerce sont particulièrement représentés au sein de ces catégories professionnelles⁸.

A ces questions, s'ajoute pour les femmes la **fatigue physique liée aux doubles journées**. Selon la DARES⁹, 57% des mères d'enfants en bas-âge ne se sentent pas en capacité de tenir jusqu'à la retraite, contre 43% des jeunes pères, 36% des femmes sans enfants et 31% des hommes sans enfants. Des chiffres qui tendent à montrer que l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales au sein des ménages¹⁰ pourrait aggraver le sentiment d'insoutenabilité du travail pour les femmes.

Les femmes prennent leur retraite plus tard que les hommes (62 ans et 7 mois en moyenne pour les femmes et 62 ans pour les hommes), pour compenser des carrières plus souvent « hachées » (interruptions de carrière liées à l'éducation des enfants, temps partiel). Or la fréquence et la durée des arrêts de travail augmentent avec l'âge¹¹.

Sur le plan financier, les écarts de pension liés notamment aux écarts de salaire et à l'orientation des étudiantes vers des métiers moins rémunérateurs perdurent. Selon la Drees, en 2020, les femmes touchaient une pension de 40% inférieure à celle des hommes (et de 28% en tenant compte des pensions de réversion touchées par les veuves)¹².

⁸ Virginie Forment, Joëlle Vidalenc, « Des professions intermédiaires de plus en plus nombreuses et féminisées », Insee focus, février 2020.

⁹ Mikael Beatriz, DARES, op. cit.

¹⁰ En moyenne, les femmes consacrent 3h26 aux tâches domestiques, contre 2h pour les hommes, selon l'Enquête emploi du temps de l'INSEE (2010).

¹¹ Claire Tissot, Jean-Claude Bastide, « Accidents du travail, quelles particularités chez les seniors ? », INRS, 2010.

¹² Anthony Marino et al., « Les retraités et les retraites », Panoramas de la DREES, 2022.

Continuer à travailler après l'âge légal de départ, une nécessité pour s'assurer une meilleure pension de retraite

S'ils sont inquiets pour leur fin de carrière, les enquêtés anticipent le besoin de travailler suffisamment longtemps pour optimiser leur pension de retraite. La possibilité d'améliorer le montant de sa pension de retraite est le principal motif qui pourrait inciter les plus de 40 ans à travailler après l'âge légal de départ (graphique 3). Une anticipation qui n'est pas infondée. Selon France Stratégie¹³, dans les pays du Nord de l'Europe où les taux d'emploi des seniors sont plus importants, le risque de pauvreté associé au passage à la

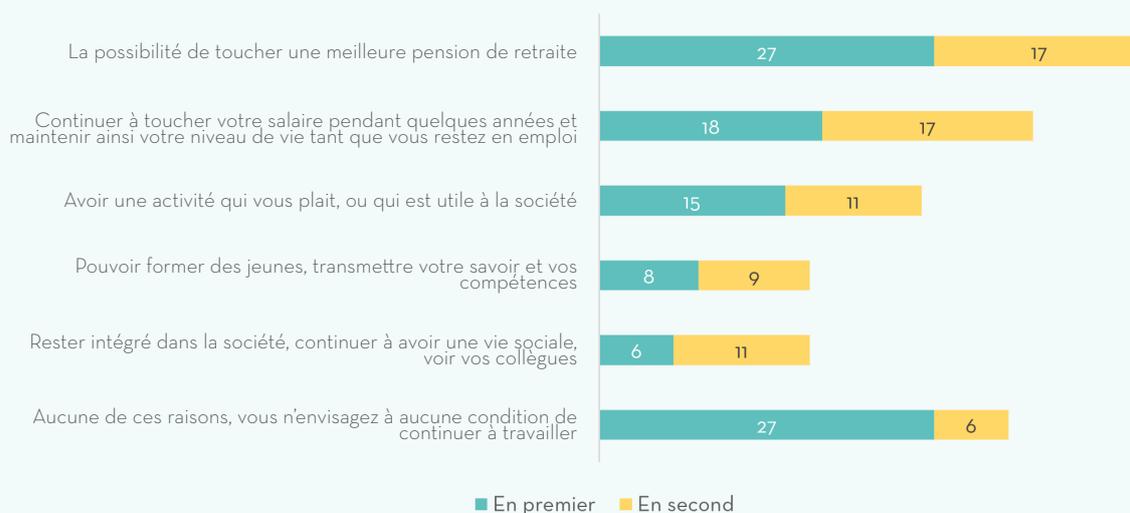
retraite est deux à trois fois plus élevé qu'en France.

Les employés (50%) et les professions intermédiaires (45%) sont les plus sensibles à cette incitation. Les ouvriers déclarent plus souvent ne souhaiter prolonger leur activité au-delà de l'âge légal à aucune condition (37%), tandis que les cadres sont un peu plus nombreux que la moyenne des actifs de 40-59 ans à être motivés à l'idée de continuer à avoir une activité qui leur plaît (31% vs 26% en moyenne).

¹³ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, op. cit.

Graphique 3

Vous personnellement, quelle serait votre motivation principale pour continuer à travailler lorsque vous aurez atteint l'âge légal de partir à la retraite ?
En premier, en second (en %)



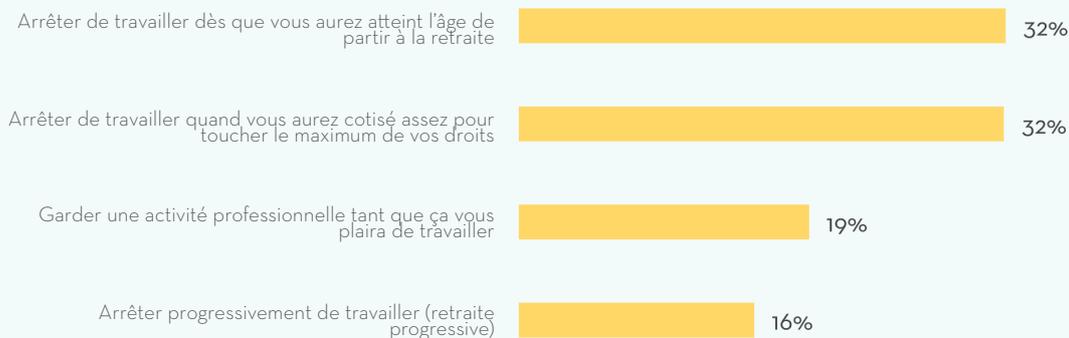
Source : CRÉDOC, Enquête Conditions de vie et aspirations des Français, 2023 Champ : actifs de 40 à 59 ans

Autre indicateur révélant de fortes préoccupations financières, les actifs de 40 à 59 ans sont peu nombreux à envisager la retraite progressive (graphique 4), un dispositif qui implique une diminution des revenus par rapport au salaire touché à temps complet. L'idée d'une réduction du temps de travail pour rendre les fins

de carrière plus soutenables séduit pourtant une large partie d'entre eux (46%), mais uniquement si cela se faisait sans perte de revenus. La retraite progressive séduirait davantage les professions intermédiaires et les cadres (respectivement 20% et 19%) que les ouvriers et les employés (13% respectivement).

Graphique 4

A propos de votre départ en retraite, vous pensez plutôt...
(en %)



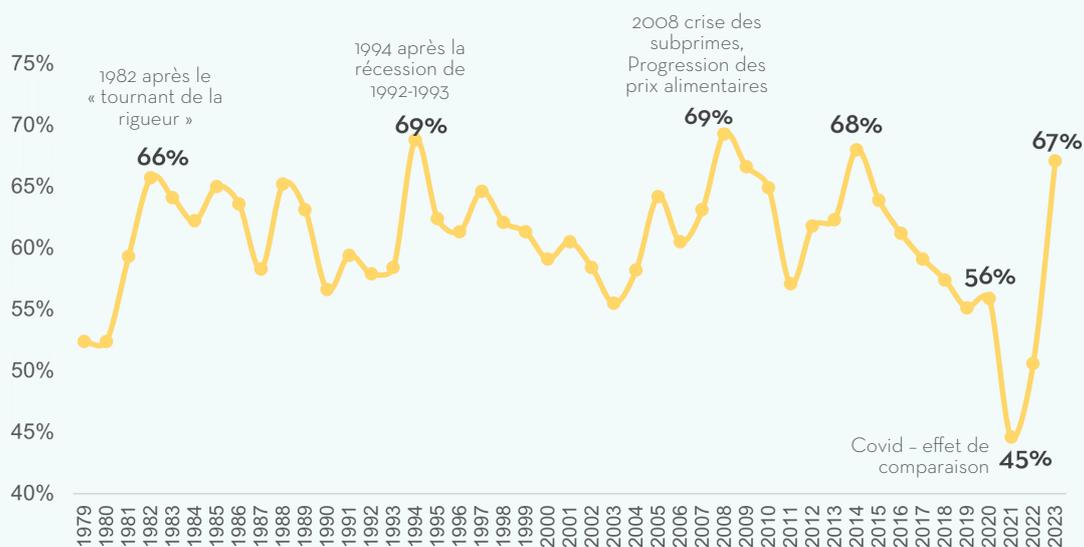
Source : CRÉDOC, Enquête Conditions de vie et aspirations des Français, 2023. Champ : actifs de 40 à 59 ans

La question du niveau de vie à venir est d'autant plus présente que la période actuelle est marquée par de fortes tensions autour du pouvoir d'achat, en liaison avec la poussée inflationniste notamment sur les budgets énergie et alimentation, qui vient s'ajouter à une

progression des dépenses contraintes sur longue période. 67% des ménages ont aujourd'hui le sentiment de devoir se restreindre financièrement, soit un taux assez proche de celui observé lors des crises financières de 2008 et 1993 (graphique 5).

Graphique 5

Est-ce que vous (ou votre foyer) êtes obligé de vous imposer régulièrement des restrictions sur certains postes de votre budget ? (en %) (Champ : ensemble des Français)



Source : CRÉDOC, Enquête Conditions de vie et aspirations des Français. Champ : Ensemble des Français



Des inquiétudes d'autant plus fortes que la projection dans des parcours adaptés fait défaut

L'espoir fragile de « tenir jusqu'au bout »

S'ils sont très inquiets que leur état de santé entrave la possibilité de poursuivre leur activité professionnelle au fur et à mesure qu'ils avanceront en âge, les actifs de plus de 40 ans jugent aussi qu'ils n'ont pas d'autre choix que de tenir jusqu'à la retraite voire au-delà, pour toucher le maximum de leurs droits lorsqu'ils arrêteront de travailler. Ils espèrent pouvoir le faire dans les meilleures conditions possibles et se projettent très majoritairement dans un emploi salarié (78%), en CDI (86%) et à temps plein (77%) à la fin de leur carrière. Ils pensent aussi majoritairement qu'ils continueront à travailler dans la même structure ou entreprise.

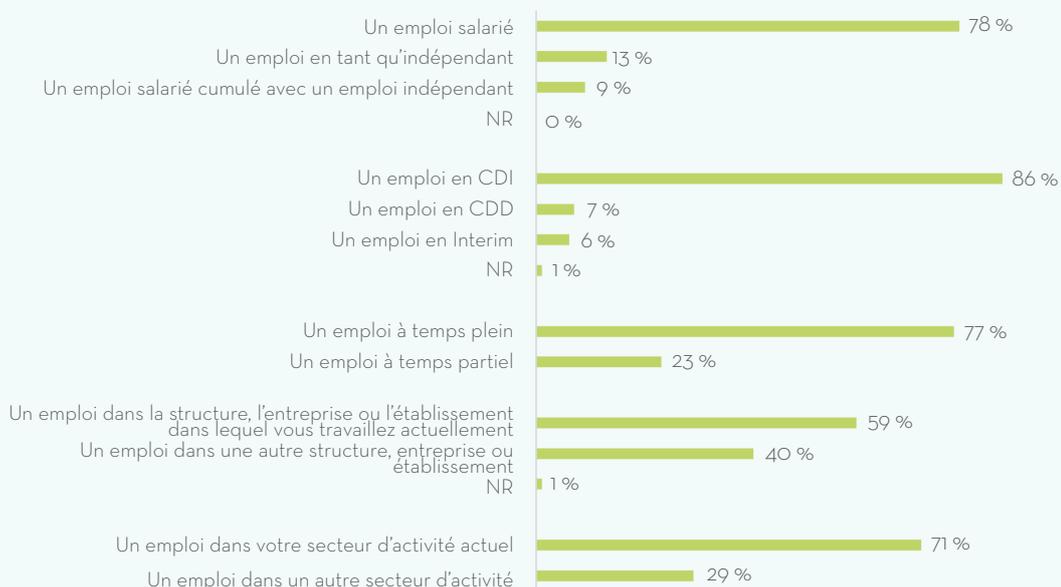
Les cadres s'imaginent un peu plus terminer leur carrière en tant qu'indépendants sans activité salariée

(15%), tandis que les ouvriers se projettent plus souvent que les autres catégories professionnelles dans un emploi salarié exclusif (91%). Les cadres et les professions intermédiaires s'imaginent plus souvent en CDI (respectivement 91% et 92%), tandis que les ouvriers et les employés anticipent davantage une précarisation de leur emploi (respectivement 82% et 83% se projettent en CDI). Les ouvriers se voient un peu plus en intérim (11%), les employés en CDD (11%). Enfin, les employés sont plus nombreux à envisager une fin de carrière à temps partiel (33%, vs 22% des cadres, 18% des professions intermédiaires et 20% des ouvriers). Il faut dire que c'est dans cette catégorie professionnelle qu'on compte le plus de salariés à temps partiel, quel que soit l'âge : 32%, contre 10% des cadres, 15% des professions intermédiaires et 12% des ouvriers¹⁴.

¹⁴Insee Références, édition 2020, Fiches Temps et conditions de travail - Temps partiel

Graphique 6

À la fin de votre carrière, quel type d'emploi pensez-vous que vous occuperez ? (en %)



Cette vision n'est pas très éloignée de la réalité de l'emploi des seniors. Parmi les 55-64 ans qui sont encore en emploi, 83% sont salariés. Ces derniers sont deux fois moins touchés que l'ensemble des actifs par l'emploi flexible : en 2016, 6% des salariés de 55 à 64 ans étaient en contrat à durée limitée (CDD, Intérim, contrat aidé...), contre 13% en moyenne. Les salariés seniors sont un peu plus souvent à temps partiel (23% des 55-64 ans en moyenne, contre 19% de l'ensemble des actifs)¹⁵, mais cette différence est principalement due aux salariés cumulant emploi et retraite, les seniors n'ayant pas encore liquidé leur retraite n'étant pas plus concernés que le reste des actifs par le temps partiel, qu'il soit choisi ou subi¹⁶.

Mais cette projection masque une donnée importante de l'emploi des seniors. A 60 ans, seuls 42% des

Français sont en emploi. 22% sont inactifs (invalidité, maladie, personnes au foyer), 7% sont au chômage et 29% sont déjà en retraite¹⁷. Les plus de 50 ans sont plus touchés que les plus jeunes par le chômage de longue durée et par un retour à l'emploi moins favorable après une période de chômage (emploi à durée limitée, temps partiel subi). Seulement 13% des 50-64 ans touchés par le chômage retrouvent un emploi le trimestre suivant, contre 21% en moyenne pour l'ensemble des chômeurs. Les actifs de 50-64 ans qui ont connu une transition chômage/emploi sont 28% à être concernés par le sous-emploi, contre 23% de l'ensemble des actifs ayant connu la même transition¹⁸. Enfin, 72% des 50-64 ans passés par une période de chômage retrouvent un emploi à durée limitée, contre 69% des 25-49 ans dans la même situation¹⁹.

¹⁵ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, France Stratégie, op. cit.

¹⁶ Sonia Makhzoum, « Les seniors sur le marché du travail en 2021 », Dares analyses, 2023.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Simon Beck, Jonathan Brendler, Grégory Salmon, Joëlle Vidalenc, « Quitter le chômage, un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors », Insee Références, juillet 2017

¹⁹ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, France Stratégie, op. cit.

Un manque de préparation et d'anticipation des salariés

Les actifs, dans leur grande majorité, semblent mettre à distance le risque de maladie ou de chômage et tablent sur l'idée qu'ils conserveront leur situation professionnelle actuelle jusqu'au bout.

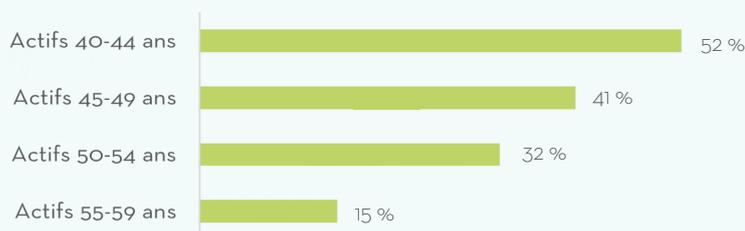
Dans leur grande majorité, les plus de 40 ans n'envisagent pas de changer de secteur d'activité (71%), ni même

d'entreprise ou de structure (59%). Ils ne sont pas non plus souvent candidats à la reconversion (36% des 40-59 ans et seulement 15% des 55-59 ans). Il faut dire que les chances de succès d'un projet de reconversion sont faibles – selon le Céreq²⁰, un tiers des candidats à la reconversion concrétisent leur projet.

²⁰ Camille Stephanus, Josiane Vero, « Se reconverter, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés », Céreq Bref, 2022

Graphique 7

D'ici votre retraite, envisagez-vous sérieusement de vous reconvertir ? (en % de réponses positives, en fonction de l'âge)



Source : CRÉDOC, Enquête Conditions de vie et aspirations des Français, 2023

Le développement des reconversions professionnelles pourrait pourtant apporter des solutions à certains enjeux actuels, comme la diminution des emplois dans certains secteurs comme les arts et spectacles, le commerce, ou certains secteurs industriels ou les besoins dans d'autres secteurs.

Sans aller jusqu'à la reconversion, changement de métier qui nécessite l'acquisition de compétences nouvelles et présente des risques en termes de réembauche, les actifs de 40 à 59 ans sont peu nombreux à avoir conscience de la nécessité de la formation en fin de carrière (32%) pour acquérir des compétences ou s'adapter à de nouveaux outils ou méthodes (30%) (graphique 1).

Les données de la statistique publique constatent en effet que l'accès à la formation décroît avec l'âge et chute après 55 ans²¹. Un phénomène entretenu à la fois par les employeurs, peu enclins à investir dans la formation de travailleurs arrivant en fin de carrière, par l'inadaptation des modalités de la formation continue à la population des seniors et par les salariés eux-mêmes qui jugent de moins en moins utile de se former au fil du temps. La formation continue n'est d'ailleurs vue comme une solution pour faciliter l'intégration des personnes en fin de carrière que par 9% des actifs de plus de 40 ans (graphique 8).

Les actifs en deuxième partie de carrière sont également peu nombreux à se projeter dans des dispositifs qui pourraient être mis en place pour favoriser l'intégration des seniors dans l'emploi. Par exemple, l'adaptation des parcours professionnels à l'état de santé ne suscite l'intérêt que de 23% d'entre eux, loin derrière une réduction du temps de travail avec maintien du salaire. Les ouvriers sont un peu plus séduits que les autres catégories professionnelles par cette idée (30%) et par une amélioration de l'ergonomie de leur poste de travail (25%). Les cadres et les professions intermédiaires penchent davantage pour une plus grande part de télétravail et plus de liberté dans l'organisation de leurs horaires (respectivement 32% et 30%).

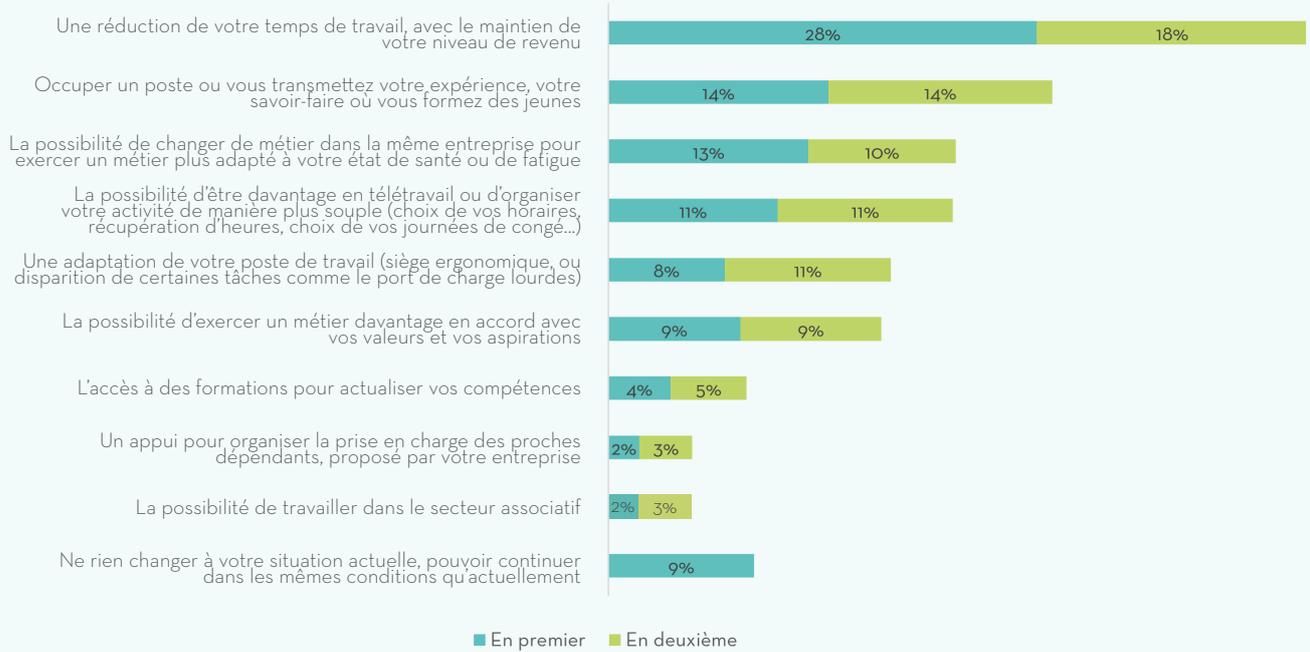
Le mécénat de compétences, permettant à des salariés seniors d'exercer au sein d'une structure associative, ne recueille que 5% d'adhésion. Un chiffre qui pourrait témoigner du manque de notoriété de ce dispositif. En effet, seuls 8% des Français connaissent le mécénat de compétences et savent de quoi il s'agit, et 72% n'en ont jamais entendu parler, selon le baromètre pro bono 2019²².

²¹ Dominique Demailly, « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? », Dares analyses, 2016

²² Panorama du pro bono - édition 2019 (fonda.asso.fr)

Graphique 8

Différentes solutions peuvent être envisagées pour favoriser l'intégration dans l'emploi des personnes en fin de carrière. Vous personnellement, qu'est-ce qui vous paraîtrait le plus intéressant pour rester en emploi lorsque vous arriverez en fin de carrière ? (cumul des réponses « En 1er » et « En 2nd »)



Source : CRÉDOC, Enquête Conditions de vie et aspirations des Français, 2023. Champ : actifs de 40 à 59 ans

Plus globalement, l'absence d'intérêt recueilli sur les différents dispositifs proposés (tutorat, reconversion vers un autre type d'emploi, formation, réflexion précoce sur les parcours au

sein de l'entreprise) pourrait être lié à un manque de modèles de nature à rassurer les personnes en fin de carrière sur ces parcours et à leur permettre de s'y projeter.

Une absence de projection dans ces solutions... faute de modèles ?

La recherche met en évidence plusieurs leviers favorisant l'emploi des seniors, encore peu mobilisés dans le monde du travail²³.

En premier lieu, **le développement de la formation** et de l'actualisation des compétences des seniors, qui pourrait s'appuyer, entre autres, sur une meilleure adaptation de l'offre de formation aux salariés plus âgés.

La **lutte contre les stéréotypes** pourrait également être renforcée. Celle-ci passe par une sensibilisation continue, qui permettrait de déconstruire les représentations actuelles. La modification de certaines pratiques actuelles de la gestion des ressources humaines, comme l'utilisation de seuils ou bornes d'âge, pourrait également contribuer à faire évoluer l'image des travailleurs seniors. L'âge chronologique ne reflète en effet que très imparfaitement les capacités physiques et cognitives de chaque individu. Et l'accumulation d'expériences professionnelles et personnelles offre des ressources pour faire face aux transformations dans les milieux professionnels. La valorisation de l'expérience et des compétences des seniors via la mise en place organisée de tutorat, qui séduirait 30% des actifs de plus de 40 ans selon notre enquête, ne saurait ainsi être le seul débouché offert à ces salariés, au risque d'être associée à une forme de stigmatisation.

Le maintien dans l'emploi pourrait aussi s'appuyer sur le **repérage précoce**, dès 45 ans, des risques de décrochage des salariés par des grilles adaptées, afin de proposer aux personnes concernées un suivi médico-psychosocial pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle. Des outils encore peu répandus, mais qui font actuellement l'objet d'expérimentations.

La mise en place par les employeurs d'une **cartographie** des postes susceptibles ou non d'accueillir des salariés présentant des déficiences de santé permettrait d'anticiper des changements de postes pour limiter la pénibilité des métiers occupés, tant physique (horaires atypiques, port de charge lourdes, travail répétitif, bruit, températures extrêmes, exposition à des produits nocifs) que psycho-sociale (manque de sens au travail, autonomie, recherche incessante de la satisfaction client).

Enfin, **un accompagnement du retour à l'emploi** après des périodes d'incapacité permettrait de limiter la marginalisation des personnes en arrêt de travail.

²³ S. Guyot, A. Pichéné-Houard, M. Gilles, "Vieillesse, maintien en emploi ou dans l'emploi, retour au travail : état des lieux et perspectives de prévention", INRS - Références en santé au travail, 2020.

Méthodologie

Le CRÉDOC a mis en place depuis 1978 un dispositif permanent d'enquêtes sur les Conditions de vie et aspirations des Français. Cette enquête est réalisée auprès d'un échantillon représentatif de la population française, avec trois vagues par an en janvier, juin et octobre. L'échantillon est interrogé depuis 2015 par questionnaire autoadministré en ligne auprès des membres d'un panel.

À chaque vague d'enquête, un échantillon renouvelé de 3000 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France (France métropolitaine, Corse et DROM) est constitué selon la méthode des quotas. Ces quotas (région, taille d'agglomération, âge, sexe, habitat individuel ou collectif et PCS) sont calculés d'après le dernier recensement général de la population. La durée médiane du questionnaire est entre 50 minutes et une heure selon les vagues. Afin d'assurer la représentativité par rapport à la population nationale,

un redressement final est effectué en fonction des critères suivants : variable croisée sexe x âge, région, taille d'agglomération, PCS de la personne interrogée, logement individuel ou collectif ainsi qu'une variable croisée âge x niveau de diplôme.

Le questionnaire de l'étude menée pour la Fondation The Adecco Group a été inséré dans la vague de janvier 2023 de l'enquête. Celle-ci s'est déroulée entre le 13 et le 26 janvier 2023, dans le contexte de débats autour de la réforme des retraites, avant son adoption. 3051 personnes de 15 ans et plus ont été interrogées et parmi elles, 960 actifs de 40 à 59 ans.

Propos

À propos

La Fondation The Adecco Group

L'ambition de la Fondation The Adcco Group est de contribuer à la construction d'un monde du travail plus inclusif et plus durable. Ses missions sont de comprendre et d'anticiper les mutations du travail et de l'emploi, de soutenir par du mécénat financier des expérimentations de terrain menées par des associations et d'engager en mécénat de compétences les collaborateurs de l'entreprise auprès de structures d'intérêt général.

groupe-adecco.fr/fondation

Le pôle Études de la Fondation

Le pôle Etudes de la Fondation produit des travaux pour comprendre ce qui se joue dans les mutations du travail, décrypter l'actualité de l'emploi et ainsi anticiper les tendances à venir.

Les productions du pôle Etudes :

- Des observatoires, comme par exemple l'Observatoire de l'alternance avec l'association WALT et le cabinet QUINTET
- Des études quantitatives et qualitatives sur les sujets des seniors, de la transition écologique,...
- La collection Situations : un magazine pour déconstruire les idées reçues sur les bénéficiaires éloignés de l'emploi

Le CRÉDOC

Le CRÉDOC, Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie, est un organisme d'études et de recherche au service des acteurs de la vie économique et sociale. Depuis sa création, il y a maintenant près de 70 ans, le CRÉDOC analyse et anticipe le comportement des individus dans leurs multiples dimensions : consommateurs, agents de l'entreprise, acteurs de la vie sociale. Le CRÉDOC développe des outils méthodologiques qui intègrent les acquis les plus récents de la recherche et qui garantissent la qualité de ses travaux d'études. Cela lui permet de produire des analyses synthétiques sur la société française qui sont rendues publiques et qui participent au débat national.

credoc.fr

Cette étude a été réalisée pour la Fondation The Adecco Group par le CRÉDOC

Pour la Fondation The Adecco Group

Direction : Elsa Portal

Equipe projet du pôle Etudes : Laurence Blay, Laurent Tetard

Pour le CRÉDOC

Direction : Sandra Hoibian

Auteurs : Charlotte Millot, Clara Ponton, Sandra Hoibian

Crédit photos : shutterstock_1077211526 - shutterstock_1389950930 -
shutterstock_1987691636 - shutterstock_2266912609 - shutterstock_2057593241
- shutterstock_2071639928 - shutterstock_1098260003 - shutterstock_1743775592
- shutterstock_44233117 - shutterstock_1638103318 - shutterstock_1956147418 -
shutterstock_1444019996 - shutterstock_1721872528

Mentions légales :
avril 2023 - crédit photos - ISBN 978-2-494502-07-9
Dépôt légal avril 2023



FONDATION
THE ADECCO GROUP
Abritée par la Fondation de France

CRÉDOC
CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET
L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE