



VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL VOUS INFORME

Numéro spécial Emploi des seniors

- [Ressources en ligne](#)
- [Nos travaux](#) (banques, assurances et immobilier, femmes de plus de 50 ans, hôtellerie-restauration)

Ressources en ligne

Pour vous aider dans votre démarche, nous vous proposons une liste d'outils en ligne pouvant vous être utiles.

Site Emploi des Seniors (Ministère du travail)

Sur ce site, le Ministère du travail vous présente l'ensemble du dispositif en faveur de l'emploi des seniors, vous permet de consulter la liste actualisée des accords de branche déjà déposés et validés, et vous donne des exemples de bonnes pratiques, d'indicateurs ainsi que de nombreux outils d'information.

[Consulter ce site](#)

Recueil de bonnes pratiques Seniors (Ministère de l'Economie/CCI/Vigeo)

Ce recueil remis au Ministère de l'Economie en juin 2009 recense les « bonnes pratiques seniors » de 11 entreprises auditées.

[En savoir plus](#)

Site Priorité Seniors (ANACT)

Sur ce site, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) met à votre disposition de nombreuses ressources et informations utiles en faveur du maintien dans l'emploi des seniors : réglementation, analyses et repères, domaines d'action, témoignages. Vous trouverez également [« un guide pour l'action »](#) composé de 10 fiches, chargé d'appuyer votre démarche. Chacune de ces fiches précise les enjeux, les points de repère, les exemples d'actions ainsi que les points de vigilance.

L'ANACT met également en ligne sur son site www.anact.fr [le rapport de son étude](#) concernant les démarches entreprises par 40 entreprises différentes en faveur du maintien dans l'emploi des seniors.

[Consulter ce site](#)

Bien Vieillir au Travail (Assurance Maladie)

Dans le but d'aider les entreprises à améliorer les conditions de travail des seniors, l'Assurance Maladie a réalisé une brochure intitulée « Bien vieillir au travail » chargée d'appuyer la démarche et l'action des entreprises pour améliorer les conditions de travail des salariés âgés. Pour ce faire, des pistes d'action et une grille d'évaluation sont proposées.

[Consulter ce site](#)

Dossier spécial Gestion des âges (Agir Magazine)

Un dossier spécial a été consacré à la gestion des âges dans le numéro 23 d'Agir Magazine (diffusé tous les deux mois aux adhérents du CMIE), qui abordait la réglementation, les enjeux de la gestion des âges, les conditions de travail ainsi que la prévention des risques professionnels.

[En savoir plus](#)

Lettre d'information du Centre Médical Interentreprises Europe (www.cmie.fr)
Service Interentreprises de Santé au Travail, 80 rue de Clichy, 75009 Paris

Vous recevez cette lettre d'information en tant qu'**adhérent au Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE), service de santé au travail**, et/ou suite à votre inscription à la liste de diffusion.

Si vous ne souhaitez pas recevoir cette lettre, merci de nous le préciser en envoyant un mail à : webmaster@cmie.asso.fr

N'hésitez pas à nous faire part de vos **remarques et suggestions** concernant cette lettre.

VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL VOUS INFORME

Nos travaux

Vécu du travail au-delà de 50 ans dans les Secteurs des Banques, Assurances et Immobilier

Présentation

L'originalité de cette étude réside dans le choix de comparer l'image du travail après 50 ans, perçue par les salariés et les employeurs des secteurs des Banques, Assurances et Immobilier.

Objectifs

Les objectifs de ce travail ont été :

- **d'affirmer ou d'infirmier les impressions recueillies lors des examens médicaux** sur l'image et le ressenti des salariés de plus de 50 ans.
- de **mettre en évidence et d'analyser les similitudes ou les différences de points de vue entre les salariés et les responsables** de recrutement en entreprise.

Méthodologie

5 Médecins du Travail d'un secteur du CMIE, travaillant à Paris dans les 9^{ème}, 8^{ème} et 15^{ème}, ont construit deux questionnaires libres et anonymes sur la perception du travail après 50 ans : l'un destiné aux salariés et l'autre proposé aux employeurs d'entreprises des secteurs d'activité concernés.

1065 salariés (596 femmes et 469 hommes) de toutes les tranches d'âge et 16 employeurs, assurant l'encadrement de 3776 salariés, ont répondu à ces **enquêtes, réalisées de mars 2007 à mars 2008**.

Résultats

Un certain nombre de réponses traduit une convergence de point de vue :

Un âge supérieur à 50 ans est considéré comme un facteur de discrimination :

- à l'embauche pour plus de 76% des salariés (85% des plus de 50 ans) et 83% des employeurs
- dans le cadre d'un maintien en activité selon plus de 45% de salariés (48% des plus de 50 ans) et 44% d'employeurs
- en cas de réduction d'effectifs pour raisons économiques selon 65% des salariés (68% des plus de 50 ans) et 73% d'employeurs.

Le jeune âge est considéré comme un atout pour l'évolution professionnelle par 55% des salariés (57 % des plus de 50 ans) et 86% des employeurs.

Parallèlement, **avoir plus de 50 ans** est ressenti comme un **facteur péjoratif auprès de la hiérarchie** par 37% des salariés (40% des plus de 50 ans) et 58% des employeurs.

Après la longue absence d'un salarié pour maladie, plus de 50 % des salariés (48% des plus de 50 ans) et 63% des employeurs pensent, qu' à son retour dans l'entreprise, le regard de sa Direction à son égard se trouve modifié.

Lettre d'information du Centre Médical Interentreprises Europe (www.cmie.fr)
Service Interentreprises de Santé au Travail, 80 rue de Clichy, 75009 Paris

Vous recevez cette lettre d'information en tant qu'**adhérent au Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE), service de santé au travail**, et/ou suite à votre inscription à la liste de diffusion.

Si vous ne souhaitez pas recevoir cette lettre, merci de nous le préciser en envoyant un mail à : webmaster@cmie.asso.fr

N'hésitez pas à nous faire part de vos **remarques et suggestions** concernant cette lettre.

VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL VOUS INFORME

Mais certaines réponses montrent une différence d'appréciation :

Concernant la **perception du travail** par les salariés de plus de 50 ans, **81% des salariés de plus de 50 ans** déclarent être satisfaits au travail alors que **72% des employeurs** pensent qu'ils ne le sont pas.

83% des salariés de plus de 50 ans affirment utiliser avec plaisir les nouvelles technologies. **62% des employeurs** pensent que ces salariés n'y portent pas d'intérêt particulier.

Concernant les conséquences d'un **problème de santé** sur le parcours professionnel d'un salarié : **58% des salariés** (53% des plus de 50 ans) pensent qu'une absence prolongée pour maladie représente un risque pour leur carrière. A l'opposé, **84% des employeurs** considèrent qu'il n'existe pas de risque d'autant que, pour 88% d'entre eux, la maladie importante d'un salarié ne devrait pas perturber le fonctionnement d'une entreprise.

Ces différences sont plus nuancées concernant les risques engendrés par la poursuite d'activité après 50 ans :

Tous les employeurs **et seulement** la moitié des salariés **pensent que travailler après 50 ans ne devrait générer de risque ni pour la santé ni au plan de la réalisation professionnelle.**

Conclusion

L'effet discriminatoire de l'âge est indéniable tant du point de vue des salariés que des employeurs et il confirme les difficultés évoquées par les salariés de plus de 50 ans sur leur vécu au travail. Mais, l'enquête ne met pas en évidence de réel facteur limitant pour une poursuite d'activité après 50 ans : les salariés sont demandeurs et motivés ; les employeurs ne semblent pas redouter un éventuel risque pour la santé de leurs seniors ni manifester de préoccupation pour leur valeur au plan professionnel.

L'autre source d'inquiétude des salariés est représentée par les conséquences négatives d'une longue maladie sur la poursuite de la carrière. Mais, elle n'est pas relayée par les employeurs qui considèrent ce risque comme mineur voire inexistant.

Aussi, pour faciliter le travail après 50 ans, on pourrait :

- encourager les employeurs à avoir une **réelle connaissance des salariés** de leur entreprise, particulièrement des seniors,
- **favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle**, ce, d'autant qu'il ne semble pas y avoir de « *conflit intergénérationnel* » et que les salariés, selon cette enquête, témoignent massivement de leur motivation et de leur satisfaction au travail,
- **optimiser l'employabilité à tous les âges** en proposant régulièrement **des formations adaptées.**

Lettre d'information du Centre Médical Interentreprises Europe (www.cmie.fr)
Service Interentreprises de Santé au Travail, 80 rue de Clichy, 75009 Paris

Vous recevez cette lettre d'information en tant qu'**adhérent au Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE), service de santé au travail**, et /ou suite à votre inscription à la liste de diffusion.

Si vous ne souhaitez pas recevoir cette lettre, merci de nous le préciser en envoyant un mail à : webmaster@cmie.asso.fr

N'hésitez pas à nous faire part de vos **remarques et suggestions** concernant cette lettre.

VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL VOUS INFORME

Vécu au travail des femmes de plus de 50 ans

Présentation

Cette **enquête épidémiologique descriptive** a été réalisée dans un centre parisien du CMIE. Toute salariée de 50 ans et plus se présentant pour un examen médical a rempli en salle d'attente un **questionnaire** de 60 questions (données socio démographiques, vécu du parcours professionnel, opinion sur le poste actuel, données de santé). Le recueil des réponses sur un an a permis d'obtenir 288 questionnaires.

Objectif

Cette enquête avait pour but d'établir un **état des lieux sur le vécu au travail des femmes de plus de 50 ans**, en tenant compte des **spécificités** liées au statut de **femme** et au facteur d'**âge**, et de mener une **réflexion sur les aménagements potentiels des conditions de travail** susceptibles d'**améliorer ce vécu**.

Résultats

Parcours professionnel

80% des femmes interrogées se disent satisfaites de leur parcours professionnel. Les femmes sont d'autant plus impliquées dans leur travail qu'elles sont satisfaites de leur parcours professionnel, et qu'elles ont le sentiment que leurs compétences et connaissances sont utilisées.

Le degré d'épanouissement au travail est lié non seulement au niveau de formation, mais aussi à l'acquisition de responsabilités et de connaissances. Il n'est en revanche pas lié au salaire.

43% souhaiteraient prendre leur retraite avant l'âge légal si possible, 57% ne le souhaitent pas.

Conditions de travail

29% des femmes interrogées trouvent leur travail pénible, le manque de reconnaissance étant le facteur de pénibilité le plus cité (5%).

Evolution et formation

26% n'ont pas eu de promotion depuis plus de 14 ans, quelque soit leur niveau de formation initiale. 49% n'ont pas eu de formation professionnelle depuis 5 ans. Pour 80% de celles ayant reçu une formation, celle-ci a duré moins d'une semaine.

73% seraient prêtes à suivre une formation. Plus le poste occupé offre de perspectives d'évolution, plus les femmes émettent le souhait de suivre une formation. 83% estiment que leur poste ne leur offre pas de perspectives d'évolution de carrière.

Nouvelles technologies

72% utilisent les nouvelles technologies, dont 96% avec facilité et plaisir. L'utilisation des nouvelles technologies est proportionnelle au niveau de formation initiale.

Etat de santé

Le travail influence l'état de santé proportionnellement au degré de pénibilité ressenti, au degré d'implication et à l'utilisation des connaissances de la salariée par l'entreprise.

Lettre d'information du Centre Médical Interentreprises Europe (www.cmie.fr)
Service Interentreprises de Santé au Travail, 80 rue de Clichy, 75009 Paris

Vous recevez cette lettre d'information en tant qu'**adhérent au Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE), service de santé au travail**, et/ou suite à votre inscription à la liste de diffusion.

Si vous ne souhaitez pas recevoir cette lettre, merci de nous le préciser en envoyant un mail à : webmaster@cmie.asso.fr

N'hésitez pas à nous faire part de vos **remarques et suggestions** concernant cette lettre.

VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL VOUS INFORME

18% des salariées ont eu un arrêt de travail de plus de trois semaines après 50 ans (pour un motif rhumatologique, gynécologique, cancer, psychologique). 31% des femmes concernées souhaitent prendre leur retraite plus tôt.

Vie privée

Pour 64% des femmes interrogées, l'arrivée des enfants et la vie professionnelle du compagnon n'ont pas eu d'impact sur leur parcours professionnel. En revanche 47% estiment que leur travail a un retentissement sur leur vie privée. 33% ont encore des personnes à charge.

Conclusion

Malgré **l'allongement de la durée de la vie professionnelle**, **l'absence de perspectives d'évolution** et le **manque de formation professionnelle** sont prégnants chez les salariées de plus de 50 ans. La **prise en compte de ces facteurs par les décideurs** (entreprises, partenaires sociaux, politiques) pourrait permettre de **maintenir plus longtemps dans l'emploi et dans de meilleures conditions** un plus grand nombre de **salariées de plus de 50 ans** en menant une véritable réflexion sur la **gestion de leur parcours professionnel**.

Lettre d'information du Centre Médical Interentreprises Europe (www.cmie.fr)
Service Interentreprises de Santé au Travail, 80 rue de Clichy, 75009 Paris

Vous recevez cette lettre d'information en tant qu'**adhérent au Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE), service de santé au travail**, et /ou suite à votre inscription à la liste de diffusion.

Si vous ne souhaitez pas recevoir cette lettre, merci de nous le préciser en envoyant un mail à : webmaster@cmie.asso.fr

N'hésitez pas à nous faire part de vos **remarques et suggestions** concernant cette lettre.

VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

VOUS INFORME

La gestion des âges dans l'hôtellerie-restauration

Présentation

Cette étude est partie d'un **constat** : la **moyenne d'âge** des salariés de ce secteur est **très basse**, notamment si on la compare à d'autres secteurs d'activité (banque, assurance, etc...). Une **étude des pyramides des âges selon les différents secteurs de l'hôtellerie-restauration mais aussi par métiers**, tenant compte des **contraintes spécifiques** rencontrées dans chacun de ces métiers a été réalisée en 2007 par 9 médecins du travail appartenant à 6 centres du CMIE.

Les **différents métiers étudiés** ont été ceux de la restauration traditionnelle, des hôtels avec ou sans restaurant, de la restauration collective et de la restauration rapide.

Objectifs

Cette étude répondait à **deux objectifs** :

- **dégager les éléments favorisant le départ** des salariés de l'hôtellerie-restauration,
- induire au niveau de la branche professionnelle, des partenaires sociaux et des employeurs, une **prise de conscience** de ces éléments et des contraintes spécifiques propres à ce secteur et à ces métiers.

Résultats

Les salariés de l'hôtellerie-restauration sont jeunes.

- **Seuls 14% des salariés de la restauration** suivis par le CMIE ont **plus de 50 ans**, contre respectivement 25% dans les banques, 29% dans les assurances, 37% dans le nettoyage, 57,3% dans le gardiennage.
- **De nettes disparités existent entre les différents métiers et les différentes activités de l'hôtellerie-restauration** : 4% des salariés de la restauration rapide suivis par le CMIE ont plus de 50 ans, contre 12% des salariés de la restauration traditionnelle, et 23% des salariés des restaurants d'entreprise et de la restauration collective.
- **Dans la restauration traditionnelle et la restauration collective**, les **employés âgés de plus de 50 ans** occupent généralement les **postes les moins qualifiés** (plongeurs, hôtesses-caissières, employés non qualifiés...). Il s'agit de postes **contraignants (pénibilité physique, horaires de travail)**.
- Dans l'hôtellerie, les **salariés de plus de 50 ans** occupent plus souvent des **postes d'encadrement**.

L'hôtellerie-restauration est un secteur attractif par bien des aspects : il offre des emplois à des salariés peu ou pas qualifiés. Il s'agit d'un secteur vivant, au contact de la clientèle. Toutefois, le **cumul de contraintes** organisationnelles (horaires coupés, travail de nuit), physiques (pénibilité), psychologique (contact parfois difficile avec la clientèle) peut expliquer la faible ancienneté dans le secteur. Les femmes plus âgées optent pour des postes plus compatibles avec une vie familiale. Pour les salariés les plus jeunes, il ne s'agit souvent que d'une étape dans leur vie professionnelle. Les plus qualifiés s'orientent vers d'autres métiers jugés moins contraignants et où leurs compétences sont valorisées. Les salariés moins qualifiés ne peuvent bénéficier de ces passerelles et demeurent donc plus tardivement dans les métiers de l'hôtellerie-restauration.

Conclusions

Cette étude nous a permis de montrer **que l'ensemble des métiers de l'hôtellerie-restauration comporte de nombreuses contraintes. Les salariés ayant la possibilité de quitter le secteur se réorientent très tôt puisque seulement 14 % ont plus de 50 ans.**

Lettre d'information du Centre Médical Interentreprises Europe (www.cmie.fr)
Service Interentreprises de Santé au Travail, 80 rue de Clichy, 75009 Paris

Vous recevez cette lettre d'information en tant qu'**adhérent au Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE), service de santé au travail**, et /ou suite à votre inscription à la liste de diffusion.

Si vous ne souhaitez pas recevoir cette lettre, merci de nous le préciser en envoyant un mail à : webmaster@cmie.asso.fr

N'hésitez pas à nous faire part de vos **remarques et suggestions** concernant cette lettre.

VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL VOUS INFORME

Les salariés les moins qualifiés ont plus de mal à se reclasser et sont donc souvent contraints de rester aux postes les plus difficiles.

La présence de ces salariés âgés à ces postes contraignants (travail de nuit, risque de TMS, de lombalgies, etc.) pose la question de leur maintien dans l'emploi ce d'autant que leur aptitude physique se réduit avec l'âge.

La branche doit tenir compte de cette problématique afin de fidéliser ses salariés si elle souhaite limiter ces réorientations précoces.

Différents axes de travail peuvent être dégagés :

- favoriser les horaires continus et limiter le recours au temps partiel,
- améliorer autant que possible les conditions de travail de ceux qui ne veulent ou ne peuvent, ni évoluer dans ce secteur, ni le quitter,
- favoriser le recrutement,
- développer la formation et l'évolution de carrière, inexistante à l'heure actuelle,
- développer des passerelles permettant aux salariés les plus âgés ou rencontrant des difficultés de santé de se réorienter.
- **Votre médecin du travail est présent pour vous accompagner et vous conseiller.**
- **Vous souhaitez en savoir plus sur ces actions : contactez-nous.**

Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE), 80 rue de Clichy, 75009 PARIS

Site web : www.cmie.fr

Contact : A. NAVARRE. Tel : 01 49 70 84 62 - Fax : 01 49 70 84 54 - Mail :

navarre@cmie.asso.fr

**Vous souhaitez contribuer à améliorer cette newsletter ?
Vous aimeriez voir traiter certains sujets ?**

**Faites-nous part de vos remarques et avis en répondant à l'enquête
de satisfaction jointe à ce numéro.**

Merci d'avance pour votre participation !

Lettre d'information du Centre Médical Interentreprises Europe (www.cmie.fr)

Service Interentreprises de Santé au Travail, 80 rue de Clichy, 75009 Paris

Vous recevez cette lettre d'information en tant qu'**adhérent au Centre Médical Interentreprises Europe (CMIE), service de santé au travail**, et /ou suite à votre inscription à la liste de diffusion.

Si vous ne souhaitez pas recevoir cette lettre, merci de nous le préciser en envoyant un mail à : webmaster@cmie.asso.fr

N'hésitez pas à nous faire part de vos **remarques et suggestions** concernant cette lettre.