

Vécu du travail après 50 ans dans les secteurs Banques, Assurances, Immobilier

Perception croisée des salariés et des employeurs

Dr Dominique RABEFANIRAKA

Médecin du Travail

*Centre Médical Interentreprises Europe
(CMIE)*

Congrès de Toulouse – Juin 2010



Objectifs

- Etablir un « état des lieux » sur la **situation professionnelle des salariés de plus de 50 ans** dans un secteur d'activité considéré comme privilégié (**secteur tertiaire**).
- Mettre en exergue les **différences d'appréciation** sur l'âge du **point de vue des salariés** ainsi que du **point de vue de leur direction** et de leurs **collègues**.
- Recenser les **éléments** potentiellement générateurs de **difficultés** afin de s'orienter vers une recherche de **solutions**.
- Donner des arguments en faveur d'une **optimisation du rôle des « seniors »** dans une population active.

Méthodologie

- **Cadre de l'étude:**
 - ✓ **Secteur géographique de l'étude:** 8ème, 9ème, 15ème arrondissement de Paris.
 - ✓ Service Interentreprises de Santé au Travail: **CMIE**.
 - ✓ Réalisation par **5 médecins du travail**, de **mars 2007 à juillet 2008**.
- **Champ de l'étude:**
 - ✓ Banques et établissements financiers
 - ✓ Compagnies d'assurance, mutuelles
 - ✓ Entreprises de gestion immobilière
 - ✓ Prestations diverses: informatique, architecture
- **Outils et méthodes:**

Etablissement de **deux auto-questionnaires anonymes**

 - ✓ L'un destiné aux **salariés** de ces secteurs et proposé à des volontaires lors de leur consultation médicale, jusqu'à l'obtention d'un minimum de 1000 réponses.
 - ✓ L'autre remis ou transmis par voie postale à tous les **responsables de recrutement** des entreprises concernées par le champ de l'étude.

Les participants à l'enquête

- **Les salariés**

Echantillon de l'enquête

1065 participants:

- 56 % sont des femmes (596)
- 44% sont des hommes (469)
- 19% ont plus de 50 ans

Comparaison avec la population des salariés des mêmes secteurs au CMIE

- 46 % sont des femmes
- 54% sont des hommes
- 21% ont plus de 50 ans

- **Les employeurs**

16 entreprises ont répondu sur les 48 interrogées.

Malgré le faible pourcentage de réponses

- les entreprises ayant répondu représentent un effectif de 3776 salariés
- toutes les tailles d'entreprises sont représentées

La référence à l'âge défavorise les seniors

- **Le jeune âge est un atout pour l'évolution professionnelle selon:**
 - ✓ **53%** des salariés et **57%** des salariés dès 50 ans.
 - ✓ **86%** des employeurs.
- **Avoir plus de 50 ans est perçu comme un facteur péjoratif pour la direction. C'est l'opinion exprimée par:**
 - ✓ **37%** des salariés et **41%** des salariés dès 40 ans.
 - ✓ **58%** des employeurs.
- **Avoir plus de 50 ans est un facteur de discrimination à l'embauche si on se réfère aux réponses de:**
 - ✓ **84%** des salariés et **86%** des salariés dès 30 ans.
 - ✓ **83%** d'employeurs dont l'approche discriminatoire semble augmenter avec la taille de l'entreprise (**89%** pour les entreprises > 300 salariés, **44%** pour les entreprises < 300 salariés).



Mais l'âge n'intervient pas dans la perception du vécu au travail des salariés

- **Les salariés > 50 ans s'expriment positivement sur leur vécu au travail**
 - ✓ 81% se déclarent **satisfait au travail**.
 - ✓ 83% utilisent avec plaisir les nouvelles technologies.

Ces résultats contredisent les idées reçues.
- **La majorité des salariés considèrent que leur poste est adapté à leurs compétences.**
 - ✓ 82% des salariés tout âge et tout statut confondus, dont 83% des > 50 ans.
- **La majorité des salariés estiment également que leur poste est adapté à leur parcours professionnel.**
 - ✓ 85% des salariés tout âge et tout statut confondus.
 - ✓ 84% des > 50 ans.
- **Toutefois 56% des salariés et 60% des > 50 ans disent ne pas avoir bénéficié d'une formation professionnelle adaptée.**

A l'opposé, la perception des salariés de plus de 50 ans par leurs employeurs ne leur est pas favorable

- **Le vécu au travail des salariés > 50 ans ne leur semble pas positif:**
 - ✓ Seulement **28% des employeurs** pensent qu'ils sont **satisfaits au travail** (pour rappel: **81%** des salariés).
 - ✓ **25%** d'entre eux considèrent qu'ils utilisent **avec plaisir** les **nouvelles technologies** (pour rappel: **83%** des salariés) et même **62%** d'entre eux pensent qu'ils ne s'y intéressent pas particulièrement.
- **Que signifie ce décalage avec les réponses des salariés?**
- **Avoir plus de 50 ans ne représente pour eux aucun avantage au plan professionnel.**
 - ✓ **63%** d'entre eux considèrent que l'évolution des compétences professionnelles est sans rapport avec l'âge.
 - ✓ **Seuls 37%** estiment que ces compétences peuvent augmenter avec l'âge.
 - ✓ **Aucun d'entre eux** n'a évoqué la possibilité d'une diminution des compétences des salariés après 50 ans.

Avoir plus de 50 ans: HAS BEEN?

Quels autres facteurs pourraient limiter la poursuite d'activités après 50 ans?

- Les conséquences d'un arrêt de longue durée pour maladie sur la carrière du salarié: les réponses révèlent une divergence d'opinion.
- ✓ 58 % des salariés interrogés pensent qu'il existe un risque pour leur carrière.
- ✓ Seulement 16% des employeurs estiment que l'absence prolongée d'un salarié pour maladie pourrait compromettre la suite de sa carrière...

Que signifie cette différence?

La prise en compte du vieillissement comme facteur de risque. Or:

- ✓ 100% des employeurs et 86% des salariés (77% des > 50 ans) pensent qu'il n'existe pas de risque pour la santé en cas de poursuite d'activité après 50 ans.
- ✓ De même, la totalité des employeurs et 69% des salariés (60% des > 50 ans) n'envisagent pas que la poursuite d'activité après 50 ans puisse être un facteur de risque sur le plan professionnel.

Travailler au-delà de 50 ans est donc envisagé favorablement.

- ✓ Il existe toutefois un facteur limitant à l'embauche: 80% des employeurs disent considérer en priorité l'âge plutôt que les compétences face à un salarié de plus de 50 ans.

Les questions que soulève cette enquête

- Le vieillissement serait-il perçu comme un élément défavorable sur le plan professionnel dans des secteurs pourtant considérés comme privilégiés?
- Que penser des sources de frein professionnel que représentent:
 - ✓ L'opposition entre la satisfaction et la motivation au travail exprimées par les salariés, et l'appréciation négative de leurs employeurs sur leur vécu au travail,
 - ✓ Les difficultés envisageables constatées lors du recrutement des salariés de plus de 50 ans.
- Comment lutter contre les « a priori » dépréciateurs des employeurs vis-à-vis de leurs seniors, surtout dans les grandes entreprises?



Quelles propositions envisager?

- **Faciliter la communication en entreprise** par tout mode d'expression, en complément des instances légales déjà existantes.
- **Encourager les rapprochements et les échanges.**
- **Prendre en considération** la notion de **reconnaissance** au travail.
- **Optimiser et valoriser le parcours professionnel à tout âge**, a fortiori après 50 ans, grâce à des **formations** adaptées.
- **Favoriser le tutorat** qui permettrait d'associer **le savoir-faire des aînés** à la technicité des plus jeunes.



Tout salarié possède une « valeur ajoutée »

Aidons les employeurs à la découvrir

et à l'utiliser tout au long du parcours professionnel



MERCI DE VOTRE ATTENTION