

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:** 8^{ème}, 9^{ème}, 15^{ème} 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 **satisfaits 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